

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเกิดขึ้นเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ดังนั้นแผนพัฒนาฉบับนี้จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศได้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างภูมิคุ้มกัน และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้เกิดผลชัดเจนทั้งในระดับประเทศและพื้นที่ โดยมีจุดเน้นหลักในการพัฒนาคน โดยยึดพระราชดำรัสของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เพื่อสนองความต้องการของประชาชน เพราะฉะนั้นการพัฒนาคอนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญลำดับสูงสุด เนื่องจากคนเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และความรู้ความสามารถ ดังนั้นในการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : 41)

ในการจัดระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษานั้น เป็นสถานบันทางการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด จึงมีความสำคัญมากและส่งผลถึงการพัฒนารับปรุงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 : 106)

“ครู” คือบุคคลที่ถูกสังคมคาดหวังมาโดยตลอด ทั้งนี้เพราะงานของครูคือการสร้างเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพ หน้าที่ของครูจึงไม่ได้ให้ความรู้เชิงวิชาการเพื่อเป็นพื้นฐานของการประกอบอาชีพในอนาคตหรือเพื่อให้ศิษย์มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่การอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดี มีศีลธรรม การประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและการเป็นที่ปรึกษายามที่ศิษย์มีปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน เยาวชนของชาติกำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ รอบด้าน ครูไม่ควรจำกัดขอบเขตหน้าที่อยู่เพียงการให้ความรู้เชิงวิชาการ โดยละเลยหน้าที่ด้านอื่น ๆ ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยในปัจจุบัน ได้มีผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาในการสร้างคุณภาพการศึกษาของไทย ซึ่งมีความเห็นตรงกันว่าปัญหาด้านบุคลากรเป็นสาเหตุสำคัญ ดังนั้นแนวทางในการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นกุญแจสำคัญในการผลักดันให้การศึกษาไทยสู่จุดหมายที่สังคมต้องการได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 : www.obec.go.th)

จากรายงานสภาวะการศึกษาไทย พ.ศ. 2550/2551 พบว่า แม้ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ครูก็ยังคงมีความสำคัญเช่นเดิม เนื่องจากนักเรียนยังต้องการครูที่มีคุณภาพ แต่สถานศึกษายังประสบปัญหาด้านการขาดแคลนครู การขาดครูที่มีคุณภาพ ครูไม่มีจิตสำนึกในการเป็นครูและพบว่าครูจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ไม่พอใจกับอาชีพครู เห็นว่าเป็นอาชีพหนัก เงินตอบแทนน้อยและไม่ได้รับการยกย่องนับถือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551 : 58-62) สภาวะการณ์ปัจจุบัน ความศรัทธาที่คนทั่วไปมีต่อวิชาชีพครูกำลังลดน้อยถอยลง ทั้งที่ครูเป็นอาชีพที่สำคัญมาก เป็นอาชีพที่สร้างคนให้เป็นคน แต่ในวันนี้ ครูมีภาพลบที่ถูกสังคมวิพากษ์มากขึ้น จนรู้สึกรู้สีกว่าค่าของครูตกต่ำลงเรื่อย ๆ ในสังคมปัจจุบัน เช่น สภาพปัญหาเรื่องหนี้สินของครู ครูสอนพิเศษกวาดวิชา ครูทิ้งการสอนไปทำอาชีพเสริม ครูจ้างและหรือรับจ้างทำผลงานเดือนวิเศษฐาณะ ครูทำโทษนักเรียนรุนแรง (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. 2554 : 3) จากข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นว่า สภาพการศึกษาไทยกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาโดยมีครูผู้สอนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ทำงานโดยตรงกับนักเรียน เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สร้างทักษะและพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นบุคลากรที่ดีของประเทศต่อไป แต่ครูยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพของตนเองขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูขาดการใฝ่รู้ไม่แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งผลเป็นอย่างมากต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ จากสภาพปัญหาที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานครู

ให้มีประสิทธิผลนั้น ต้องเริ่มต้นจากครูต้องมีแรงจูงใจเสียก่อนจึงจะสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุความสำเร็จสอดคล้องกับข้อความนำรู้จากประโยค “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็น หัวหน้า มีใจเป็นใหญ่ สำเร็จด้วยใจ ถ้าใจอันโทษประทุษร้ายแล้ว จะพูดก็ตาม จะทำก็ตาม ความทุกข์ย่อมติดตามไป เพราะเหตุนั้นเหมือนล้อเกวียนตามรอยเท้าโคฉะนั้น ธรรมบท 25/15” (กรมการศาสนา. 2548 : 39)

แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสาขาพฤติกรรม องค์กร (Organizational Behavior) เพราะความเข้าใจในเรื่องของพฤติกรรมและความรู้สึกร ความต้องการของบุคคลทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้ แรงจูงใจยังกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือสัญชาตญาณ ในตัวบุคคลเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับโครงสร้างทางสังคม สภาพแวดล้อมต่างในด้านอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นอิทธิพลของกลุ่ม เทคโนโลยีและสิ่งจูงใจซึ่งมักเป็นเป้าหมายแห่งพฤติกรรมนั้นด้วย แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ตามปกติ บุคคลมีความสามารถหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน ดังที่ สุโท เจริญสุข (ม.ป.ป. 2475 : 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า 1) เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังในการแสดง พฤติกรรม 2) เป็นสิ่งเร้า/สิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง 3) เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจ เขาต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือของซึ่งสิ่งเร้านี้ เป็นการเสริมแรง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติแนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรมไว้ในมาตรา 80 ข้อ 4 ว่ารัฐต้องส่งเสริมและ สนับสนุนการกระจายอำนาจ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนองค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (ราชกิจจานุเบกษา. 2550 : 23) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 41 ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และในมาตรา 42 ให้ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา และมีหน้าที่ในการส่งเสริมองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 12-13) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานมีหน้าที่ประสานงานและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกสังกัดอย่างมีคุณภาพ ทุกระดับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับอาชีวศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 24 มาตรฐาน 106 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานชาติ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2549 : 18-26) สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกลุ่มการศึกษาที่ 10 จำนวน 8 จังหวัด 17 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสถานศึกษารวมกันทั้งสิ้น 91 โรงเรียน มีครู 3,160 คน (รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 . 2553 : 3-4) จากรายงานวิจัยการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า ผลทดสอบระดับชาติของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ยกเว้นสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร) มีผลการทดสอบต่ำกว่าสถานศึกษาทุกสังกัดและมีข้อเสนอแนะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามความพร้อมและความเหมาะสม จากการสรุปผลการวิจัยของ สมชาย วงศ์เกษม และคณะ (2553 : 53) สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า นักเรียนมีปัญหาในการใฝ่เรียนรู้มีน้อย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ผลสะท้อนดังกล่าวข้างต้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือการพิจารณาถึงสาเหตุแห่งความไม่มีคุณภาพของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา ประกอบกับความสามารถของการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพของครูผู้สอน เป็นส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 64 - 65)

จากการสัมภาษณ์เบื้องต้น ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ผู้วิจัยพบว่า ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาโดยการสนับสนุนในด้านงบประมาณและมอบอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานตามนโยบายด้านการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย ยกเว้นงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำกับดูแล นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เช่น การให้โบนัสแก่พนักงานครูทุกคน ส่วนปัญหาอุปสรรค

ที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความเห็นว่า ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานครูได้ เช่น การจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล การเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญของข้าราชการเช่นเดียวกับข้าราชการทั่วไป (ยกเว้นข้าราชการครูที่ถ่ายโอนมาพร้อมโรงเรียน) เนื่องจากประสบปัญหาทางกฎหมายที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ ส่วนพนักงานครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาทางการขาดความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียนเนื่องจากครูที่ถ่ายโอนมาพร้อมกับโรงเรียนมีจำนวนน้อย ถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างครูอัตราจ้างให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนก็ไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นได้เนื่องจากครูอัตราจ้างขาดความชำนาญในการจัดการเรียนการสอนทำให้จำนวนนักเรียนลดจำนวนลง และยังประสบปัญหาในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เนื่องจากพนักงานครูที่บรรจุใหม่เงินเดือนน้อยเมื่อนำเงินเดือนมาคิดร้อยละหกของเงินเดือน บางโรงเรียนไม่มีเงินเพียงพอที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษได้ ทำให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานครูในสังกัดมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษมีจำนวนน้อยกว่าข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงความเจริญก้าวหน้าทางด้านการเลื่อนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น พบว่า พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ มีจำนวนที่ผ่านการประเมินค่าที่ 3 มีจำนวนน้อยกว่าข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ถึงแม้ว่าจะได้รับโบนัสสูงกว่า ทำให้พนักงานครูที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะย้ายโอนกลับกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นปัญหาอีกประเด็นหนึ่งคือ พนักงานครูฝ่ายบริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็น ว่า ฝ่ายบริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นขาดการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาที่ชัดเจนทำให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินการไปด้วยความยากลำบาก ไม่มีศึกษานิเทศก์ในการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของพนักงานในสถานศึกษา การจัดสรรพัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารประกอบ สำหรับสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการและความขาดแคลนที่สถานศึกษาประสบปัญหาอยู่ สำหรับพนักงานครูที่สังกัดเทศบาลประสบปัญหาด้านความอิสระในด้านการบริหารงบประมาณ เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการเองด้านการปฏิบัติงานนั้น มีภาระงานทั้งด้านการจัดการเรียน และการบริการชุมชนรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้คำสั่งของเทศบาลทั้งในเวลาราชการ นอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการ ทำให้พนักงานครูมีเวลาพักผ่อนส่วนตัวมีน้อย รวมถึงต้องปรับตัวกับฝ่ายบริหารเทศบาล เนื่องจากมีการเปลี่ยนฝ่ายบริหารเทศบาลบ่อยครั้ง จากการศึกษาปัญหาอุปสรรคที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ

พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 พบว่า พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ประสบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากจนส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลได้สำเร็จ

จากผลการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะได้รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ว่า รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ประกอบด้วยปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ครูทุ่มเทกายใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกสังกัด โดยผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจอันเป็นข้อมูลอ้างอิงที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าหนังสือผลงานวิจัย เอกสาร วารสาร บทความที่เกี่ยวข้องทางอินเทอร์เน็ตและข้อมูลที่ได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง (Sample Group) โดยเน้นศึกษากลุ่มพนักงานครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาที่ 10 ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 เป็นไปตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือไม่ อยู่ในระดับใด
2. รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรตามอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม หาปัจจัยสาเหตุที่นำมาศึกษาต่อตัวแปรตาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จำนวน 3,374 คน จาก 102 โรงเรียน (รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 . 2553 : 3-4)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จำนวน 379 คน เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ต้องวิเคราะห์ด้วยสมการโครงสร้าง (Structural Equation model) ซึ่ง ไลเดอร์แมน, เมอร์เรินดา และ โกลด์ (Linderman, Merenda and Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 46) เสนอแนะไว้ว่า ในการศึกษาวิเคราะห์สมการโครงสร้าง จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาควรมีประมาณ 10 คน ต่อ 1 ค่าพารามิเตอร์ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนเส้นพารามิเตอร์ จำนวน 36 เส้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรเป็น 360 คน เป็นอย่างต่ำ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างมีความเพียงพอที่จะวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 379 คน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ไว้ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สร้างองค์ประกอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จากการศึกษาสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 โดยกำหนดตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงาน คือกลุ่มจังหวัดขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ของกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 โดยวิธีจับสลากเลือกตัวแทนกลุ่มละ 1 จังหวัด กลุ่มจังหวัดขนาดใหญ่ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด จับสลากตัวแทนได้ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มขนาดกลาง มหาสารคาม นครพนม กาฬสินธุ์ จับสลากตัวแทนได้ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มจังหวัดขนาดเล็ก ประกอบด้วย มุกดาหาร ยโสธร อำนาจเจริญ จับสลากตัวแทนได้ จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดกลาง จำนวน 2 คน ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดเล็ก จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดกลาง จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดเล็ก จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดกลาง จำนวน 3 คน และครูโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดเล็ก จำนวน 3 คน ประกอบกับใช้แบบประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ระยะเวลาที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์มาพัฒนาเครื่องมือวิจัย เพื่อรวบรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ระยะเวลาที่ทำการศึกษา เดือนตุลาคม 2554 ถึงเดือน มีนาคม 2555

ระยะที่ 2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมเอ็มพลัส (MPlus demo version 6.12) (ศุนทรพจน์ ดำรงพานิช. 2555 : 53 – 106) เพื่อให้ได้รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 เดือนเมษายน 2555

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.2.1 ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การยกย่องชมเชย 2) มิตรภาพและความสัมพันธ์ 3) ค่าจ้าง 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยที่ได้ศึกษาและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.2 ตัวแปรตามด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ซึ่งผู้วิจัยนำมาจากการสังเคราะห์งานวิจัยประกอบกับแบบประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1) ตัวแปรลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะของงาน 3) ลักษณะขององค์กร 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน 5) สิ่งแวดล้อมของงาน

2) ตัวแปรด้านการปฏิบัติงานของพนักงานครู โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน 3) ด้านผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

3.3 ตัวแปรตาม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ผลการปฏิบัติงาน 2) ความพึงพอใจ และ 3) ความเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู หมายถึง ปัจจัยที่บุคคลมองว่าส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกระบวนการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานครู ประกอบด้วย

1.1 การยกย่องชมเชย หมายถึง การได้รับการยกย่องสรรเสริญและการเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียนและครอบครัวทั้งรูปแบบของการได้รับรางวัลเกียรติบัตร การชมเชยด้วยคำพูดที่แสดงออกด้วยความจริงใจหรือด้วยการเขียน

1.2 มิตรภาพและความสัมพันธ์ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กรทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร การติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน

1.3 ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ รวมถึงสวัสดิการ รางวัลพิเศษ โบนัสที่ควรได้รับเหมาะสมกับการทำงาน ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคล

1.4 ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู หมายถึง ความพึงพอใจและอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะโดยมุ่งผลสำเร็จที่เป็นความเจริญก้าวหน้าของลูกศิษย์

2. ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 10 ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร การปฏิบัติตามบทบาทต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความสนใจตรงกับความต้องการของบุคคล ทำท่ายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่และมีความผูกพันกับงาน

2.3 ลักษณะขององค์กร หมายถึง ความมั่นคง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความพึงพอใจ ความสัมฤทธิ์ผล

2.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงาน การจัดหาและใช้ทรัพยากร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการตัดสินใจ กระบวนการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล และหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

2.5 สิ่งแวดล้อมของงาน หมายถึง สถานที่ที่มีความปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบสวยงาม มีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก และสถานที่ตั้งอยู่ใกล้ที่พักและชุมชนที่มีความเจริญทั้งทางด้านวัฒนธรรมและวัตถุ

3. ความสามารถของพนักงานครูในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินความสามารถของครูในการประกอบวิชาชีพ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

3.1 วินัยด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เช่น การวางแผน การเรียนการสอน ความใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความทุ่มเทในการทำงาน ความใส่ใจต่อการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาโรงเรียน การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความสำคัญกับผู้เรียน

3.2 คุณภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โดยพิจารณาจากความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ การปลูกฝังจิตสำนึกแก่ผู้เรียน การช่วยเหลือผู้เรียน การประเมินผู้เรียนอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับการเรียนรู้ในห้องเรียน ความพอใจของผู้เรียนและชุมชนต่อการปฏิบัติงานของครู การแลกเปลี่ยนทรรศนะและความรู้กับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาด้านวิชาการ

3.3 ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงผลการทำงานของครูในโรงเรียน เช่น ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การจัดการและแก้ไขปัญหาในห้องเรียน ความสามารถในการพัฒนา จัดหาและประยุกต์ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง ผู้เรียนมีทักษะและคุณธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานครูในการดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานและความสำเร็จของงาน 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1 การปฏิบัติงานและความสำเร็จของงาน หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงสิ่งที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานและความสำเร็จของงาน เช่น ความสอดคล้องของลักษณะงานและ

การมอบหมายงานในหน้าที่ งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสดงศักยภาพในการทำงาน โอกาสในการศึกษา สืบค้นข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากอินเทอร์เน็ต โอกาสในการได้รับพิจารณาเข้ารับการศึกษาอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน และเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือ แนะนำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือแนะนำงานกัน

4.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงาน ทุ่มเทใจเกี่ยวกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน/ ตำแหน่งงาน ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ระบบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปี สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้

4.3 ความพึงพอใจของพนักงานครูในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานครูมีความพึงพอใจในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงานและสถานที่ทำงาน ความพร้อมของ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานโดยรวม ความร่มรื่น สภาพแวดล้อมบริเวณโดยรอบอาคาร ระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและสิน ของอาคาร

5. รูปแบบ (Model) หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจน อาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

6. แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความ ต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึก ในความต้องการ การเติมเต็มสิ่งที่ขาดจึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบ กิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือความต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มา เร่งเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อม กันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ

เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับบัญชา การให้รางวัล หรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

7. รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู หมายถึง แบบจำลอง (Representation) หรือแผนแบบ (Design) ที่พัฒนาขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อแสดงรายละเอียด แนวคิด หลักการและความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ สำหรับการดำเนินการภายในสถานศึกษาเพื่อให้พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและสามารถดำเนินงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

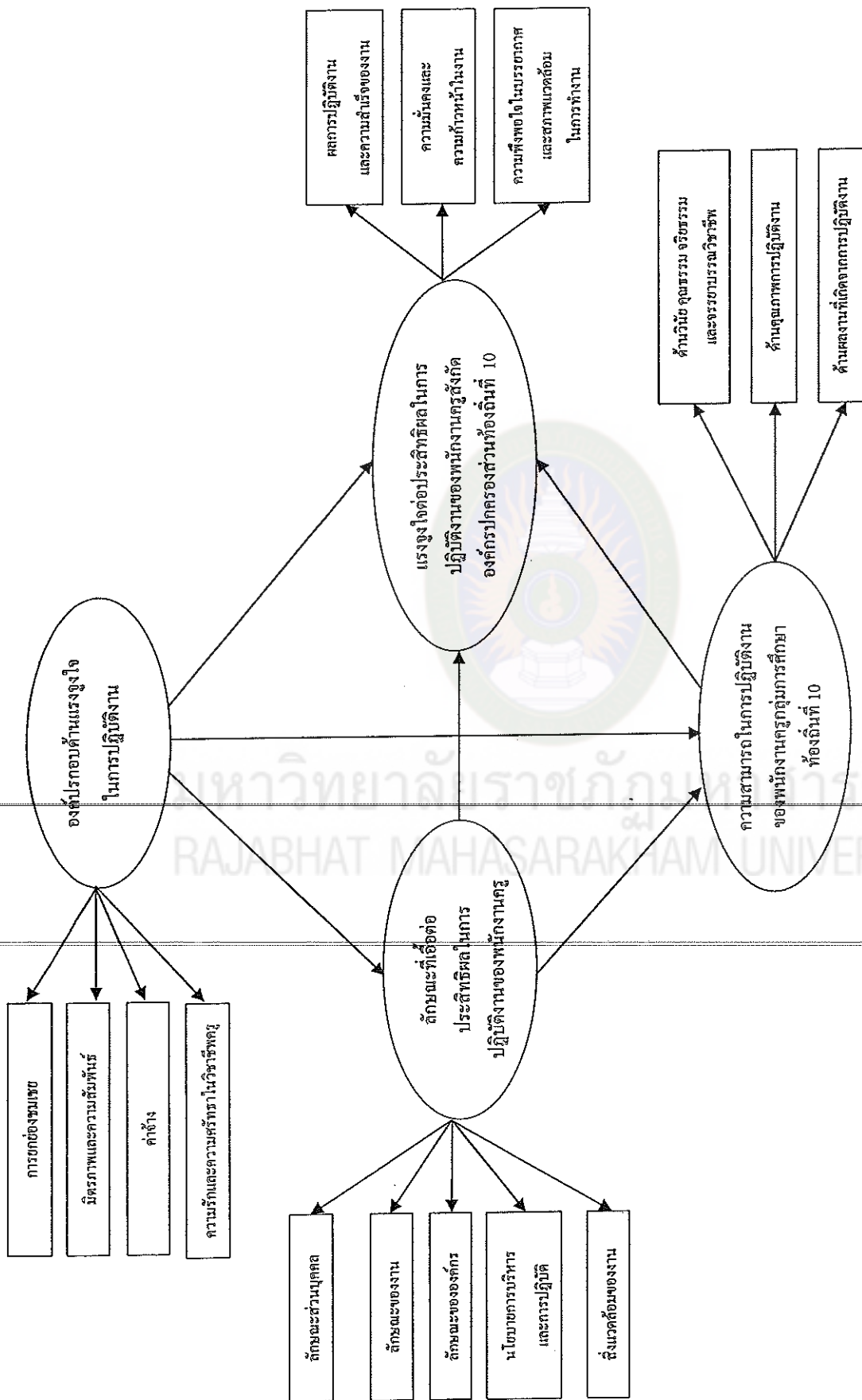
8. พนักงานครู หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูปฏิบัติการสอนทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครู) ครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

9. ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค้การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกเทศมนตรี รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ปลัดกองค้การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง/สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้านักวิชาการการศึกษา สังกัดกองค้การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ของกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

10. สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 หมายถึง สถานศึกษาสังกัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 8 จังหวัด คือ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดยโสธร จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดอำนาจเจริญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู 5 ด้าน ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 10 ประกอบด้วย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ที่ได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปใช้สำหรับสร้างแรงจูงใจของครูได้ในทุกสังกัด
2. ความสอดคล้องของรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปใช้พัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูได้ในทุกสังกัด
3. อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมหาปัจจัยสาเหตุที่นำมาศึกษาต่อตัวแปรตามที่ได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปใช้ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูได้ในทุกสังกัด
4. รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 10 ที่ค้นพบได้รับการตรวจสอบและยืนยันโดยกระบวนการวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทของ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 10 สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวเป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของครูในองค์กรทางการศึกษาทุกสังกัดได้อย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต่อไป