

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์ทุกคนยืนอยู่บนโลกแห่งการแข่งขัน แข่งขันกับตัวเอง แข่งขันกับมนุษย์ แข่งขันกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงแข่งขันกับความสำเร็จที่หวังและปรารถนา โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนให้การแข่งขันนั้นประสบผลสำเร็จ หากไร้ซึ่งแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างที่หวังหรือปรารถนาเอาไว้จะกลายเป็นสิ่งที่ยากต่อการไปถึงความสำเร็จจะกลายเป็นสิ่งที่มองเห็นแต่ไม่สามารถบรรลุได้ “ผู้นำ” หรือ “เจ้านาย” ต้องดูแลควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ “ทำงาน” และ “สร้าง” “บรรลุเป้าหมาย” ของทีม หรือกลุ่มหรือองค์กร “แรงจูงใจ” ย่อมเป็นสิ่งที่ต้อง “สร้าง” ให้เกิดขึ้นภายในตัวเองและในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา “ลูกน้อง” พึงระลึกไว้เสมอว่า “ผู้นำ” ต้องการทีมงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มากกว่าลูกน้องที่นั่งทำงานโดยขาดแรงจูงใจเพื่อประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม เมื่อไรที่เรขาดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดแล้ว ต่อให้สิ่งนั้นไม่ยาก งานอาจไม่ประสบความสำเร็จ เพราะเราขาดพลังกายและพลังใจที่จะทำงาน เช่น ในยามที่เราป่วยจิตใจของเราอ่อนแอ แม้แต่ข่าเหม็ดเล็ก ๆ เพียงแค่เหม็ดเดียวเราก็ไม่สามารถจะกลืนมันลงคอ ไม่ว่าเราจะทำสิ่งใด จงสร้าง “แรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ” แล้วเราก็จะมีพลังกายและพลังใจที่เข้มแข็งสามารถทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง (นันทวัฒน์ อิทธิจามร. 2555 : 13-21)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 ทั้ง 9 หมวด ถือว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะหมวด 7 ว่าด้วยข้าราชการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 บัญญัติว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต พัฒนาข้าราชการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถานบันองค์กรที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาข้าราชการครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำอย่าง ต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 15) ในเรื่องการปฏิบัติงาน ต้องคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ทำเป็นสำคัญ การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร และใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทาง งานจะมีคุณภาพดี การทำงานที่ทำด้วยใจ มีความตระหนักถึงงานมีจุดที่ทำอยู่จะก่อให้เกิดความพอใจ

และกระตุ้นให้รู้สึกว่าการช่วยทำให้ชีวิตก้าวหน้า จึงทำให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความพากเพียร และหากมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีความรู้ระดับเดียวกัน มีสติปัญญาเท่าเทียมกัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกัน บางคนทำงานเพราะชอบงานที่ทำอยู่ การได้ทำงานเป็นความสุข จึงเรียกได้ว่ามีแรงจูงใจที่จะทำงานมาจากภายในตัวเขา เมื่อไรที่สามารถทำงานจนสำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากทำที่ เจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและสิ่งที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับลักษณะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจในการทำงานจึงถือว่าเป็นปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะส่งผลต่อการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย หน่วยงานก็บรรลุเป้าหมาย เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสประเมินและรับรู้ผลการดำเนินงานของตนเอง เกิดกำลังใจในการทำงานสามารถพัฒนาหน่วยงาน และตนเองให้ดียิ่งขึ้น (ขงยุทธ เกษสาคร. 2544 : 133) การจูงใจในการทำงาน เป็นวิธีการของการให้ค่าตอบแทน แก่ผลงานที่ได้ออกมาเป็นการเฉพาะ ระบบแรงจูงใจจะสัมพันธ์กับการให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ปกติสิ่งจูงใจมักจะให้กับบุคคล แต่อาจจะให้เป็นกลุ่ม ก็ได้การจูงใจนั้นจะก่อให้เกิดความท้าทาย และการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น และองค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงาน ก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยพบว่า คนที่มีแรงจูงใจสูง จะสามารถทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2550 : 314)

เพื่อให้การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องมีกระบวนการและหาทางที่จะควบคุมพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่เอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยกระบวนการจูงใจ ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 ว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้ที่มีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัลเครื่องเชิดชูเกียรติ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น (ฝ่ายวิชาการ. 2553 : 32) ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนแม่ทัพที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนต่อผู้ในภารกิจให้เหมาะสมในสภาพปัจจุบันตลอดเวลา เพื่อให้ประสบความสำเร็จชนิดได้ทั้งผลงานและน้ำใจของคน

การส่งเสริมแรงจูงใจเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในองค์กร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นก็คือ การมุ่งประสิทธิภาพของคนในองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กร โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธ์ในการแสวงหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการบำรุงรักษาบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งโดยให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งสองทาง (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2549 : 11)

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต สะท้อนให้เห็นความเล็งเห็นที่อาจเกิดทั้งการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง สถาบันทางสังคม และปัจเจกบุคคล จำเป็นต้องเตรียม คนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับ โลกและภูมิภาค โดยเฉพาะในประชาคมอาเซียน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งฉบับที่ 8, 9 10 และ 11 ต่างก็ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสูงยิ่ง จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สู่สังคม แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนให้มีความสำคัญกับการนำหลักคิดหลักปฏิบัติ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม และความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคม และหนุนเสริมสถาบันทางสังคมให้แข็งแกร่งและเอื้อต่อการพัฒนาคน (ราชกิจจานุเบกษา. 2554 : 74) การมุ่งพัฒนาชีวิตของประชาชนพลเมืองของประเทศ โดยส่วนรวมให้มีคุณภาพสูง มีความเข้มแข็งทั้งกายและจิต ได้รับการศึกษาอย่างดี เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง และมีความรับผิดชอบชั่วดีเป็นคนดี เก่ง และมีประโยชน์ต่อสังคม เมื่อมนุษย์ทั้งหลายในประเทศ เป็นคนมีคุณภาพชีวิตสูง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ก็คือ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่ายิ่ง เมื่อเป็นนักเรียน นิสิตนักศึกษา ก็สามารถเรียนจนประสบความสำเร็จ และดูแลตนเองให้เป็นคนดีมีคุณธรรม อยู่ร่วมกันอย่างเป็นปกติสุข และเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วสามารถหางานดี ๆ ที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัด ความพึงพอใจ ทัศนคติ และค่านิยมของตนเอง มีความสุขสนุกกับการทำงาน และทำคุณประโยชน์ต่ออาชีพ และแก่ประเทศชาติได้เป็นอย่างมาก (ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสิทธิ์วิวงศ์. 2550 : 26) การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็คือ การทำความสำเร็จให้กับสถานศึกษาโดยอาศัยความพยายามของบุคคลอื่น ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการ

บริหารจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ หรือการใช้ความพยายาม เพื่อบรรลุความสำเร็จ ตามที่สถานศึกษาต้องการ โดยปัจจัยการบริหารทั้ง 4 อย่าง คือ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (สุธีรัตน์ บัจจยภา. 2550 : 1) เพราะบุคลากร เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตาม ถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความสามารถแล้วปัจจัยอื่น ๆ ก็จะประสบผลสำเร็จตามมา

การปฏิรูปข้าราชการครู ยกฐานะข้าราชการครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง โดยปฏิรูประบบการผลิตข้าราชการครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดี และมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพข้าราชการครู ปรับปรุงระบบเงินเดือน และค่าตอบแทน ข้าราชการครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของข้าราชการครู โดยใช้ การประเมินเชิงประจักษ์ ที่อิงชี้วัดความสามารถ และวัดสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก จัดระบบการศึกษา และฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาหนี้สินข้าราชการครู โดยการพักชำระหนี้ และการปรับโครงสร้างหนี้ตามนโยบายแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาล พัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายข้าราชการครู ขจัดปัญหาการขาดแคลน ข้าราชการครูในสาระวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา (อรนุช กนกสิริรัตน์. 2554 : 26)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด 340 โรงเรียน ผู้บริหาร 348 คน ข้าราชการครูผู้สอน 2,969 คน และมีนักเรียนทั้งสิ้น 44,373 คน จากสรุปผลการประเมินขององค์กรภายนอก (สมศ.) รอบสองมีโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน และโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับพอใช้หลายโรงเรียน กรณีดังกล่าวข้าราชการครูคือผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบผลสำเร็จ มาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 7 ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งมี 9 ตัวบ่งชี้คือ 1. ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผน การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

3. ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา 4. ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ 5. ครูมีการวัดผลและประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนา การเรียนของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 6. ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่

ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค 7. ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และ
 แก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค 8. ครูประพฤติ
 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา 9. ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็น
 แบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

จากการประเมินจากองค์กรภายนอกรอบ 3 ในปีการศึกษา 2554 สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 43 โรงเรียนปรากฏว่ามี 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อย
 ละ 18.60 ที่ไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้อง
 ให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครู เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ
 และเกิดประสิทธิผลตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญและมีผลกระทบต่อ
 ความสำเร็จของงานในองค์กร งานทุกอย่างจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด
 ประสิทธิผลเพราะการได้แรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชา ถ้าขาดแรงจูงใจงานที่ทำก็จะไม่ประสบ
 ผลสำเร็จหรือประสบผลสำเร็จน้อย แต่ถ้าได้รับแรงจูงใจงานจะประสบผลสำเร็จตามความ
 ต้องการขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อเป็น
 แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ
 สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และต่อการจัดการศึกษาของชาติ
 โดยรวมต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
 จำแนกครุตามประเภทของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกข้าราชการครูตามประเภทของสถานศึกษาของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกข้าราชการครูตามประเภทของสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รวม 8 อำเภอ แยกเป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2,969 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย Simple Random Sampling โดยใช้การจับฉลาก จาก 8 อำเภอ ได้ 4 อำเภอ คือ อาจสามารถ พนมไพร สุวรรณภูมิ และหนองฮี จำนวนประชากร 1,697 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากจำนวนประชากร 1,697 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 313 คน

1.2.3 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็น 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาส 128 คน และข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 185 คน (ธานีรินทร์ คีตป์จารุ. 2555 : 59-60)

1.2.4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หาได้โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกเอาโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในระดับดีมาก อำเภอละหนึ่งโรงเรียน โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารและข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวม 8 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้าราชการครูตามประเภทของสถานศึกษา คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จากการสังเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการครู ตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกเอาเฉพาะ ด้านที่เข้าของทฤษฎีให้ความสำคัญมากตามการแจกแจงความถี่ได้ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ฐานะความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหารและการนิเทศ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน

3. สถานที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 อำเภอ

4. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาการวิจัย โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีได้ 5 ด้าน คือ

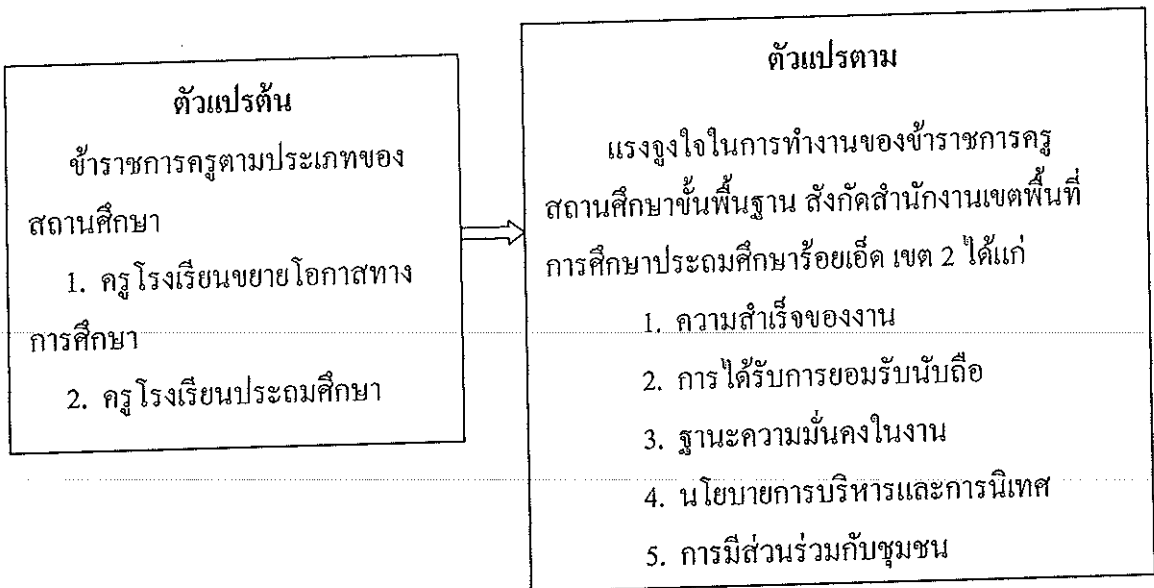
- 4.1 ความสำเร็จของงาน
- 4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 4.3 ฐานะความมั่นคงในงาน
- 4.4 นโยบายการบริหารและการนิเทศ
- 4.5 การมีส่วนร่วมกับชุมชน

5. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ปีการศึกษา 2555

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งได้คัดกรองจาก
แนวคิดทฤษฎีหลาย ๆ ทฤษฎี ได้ 5 ด้าน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดง



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังหรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้นหรือเร้าให้ข้าราชการครูเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้งานบรรลุ

ตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการ หรือผู้ทำการชักจูงกำหนดและสำเร็จลงด้วยดี อันเกิดจากสภาวะ ผลักดันของลักษณะด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิด ความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรทำงานสำเร็จแล้วสิ่งที่ บุคคลต้องการคือ การยอมรับจากผู้บริหารจากเพื่อนร่วมงานและสังคม

1.3 ฐานะความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง มีเกียรติ และมี ความภูมิใจต่อหน้าที่การงาน

1.4 นโยบายการบริหารและการนิเทศ หมายถึง ความชัดเจนของนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ และความพึงพอใจในการช่วยเหลือแนะนำ

1.5 การมีส่วนร่วมกับชุมชน หมายถึง การสำเร็จของการดำเนินงานของ สถานศึกษาที่ส่งผลให้ชุมชนภาคภูมิใจ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5. ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่าง ๆ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

5.1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

5.2 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และต่อการจัดการศึกษาของชาติโดยรวม

