

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบันทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งชีวิตในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ คนแต่ละคนจำเป็นต้องประสบกับปัญหาในด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัว ขณะเดียวกันเราเองก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเข้าใจความต้องการของตนเองในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน รวมถึงผู้บังคับบัญชาก็ต้องการหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงความรู้สึกและปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์กร เช่นถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดการไม่พอใจในการทำงาน ขาดกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็หยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 17)

มีทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากมาย ผู้บริหารจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเสริมสร้างให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นระบบมั่นคง และเจริญก้าวหน้าขององค์กร พร้อมทั้งสร้างองค์การให้ถึงพร้อมด้วยศักยภาพให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับองค์กรอย่างสูงสุด ดังนั้นบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารคือ ทำให้บุคคลในองค์กรนั้นมีความรู้สึกต้องการปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง การทำให้บุคคลในองค์กรต้องการปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเป็นเรื่องยากเพราะแม้เราจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่หากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่ยืนยันว่าองค์กรนั้นจะหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถและได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลคงไม่ได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีศิลปะในการจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

และต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (บรรจบ สมอาษา. 2550 : 1)

จากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) (สมพร สุทัศน์. 2551 : 25) มีสมมุติฐานในการมองคนว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการ บังคับที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน บุคลากรจะต้องมีความ พึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรได้แก่ 1. เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กันไปด้วย 2. เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ และ 3. เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือปฏิบัติหน้าที่การงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ (สมใจ ลักษณะ. 2549 : 63)

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงาน ในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีผลต่อความสำเร็จของงาน แต่หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำประสิทธิภาพให้การปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออก หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. 2550 : 166)

ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะของกระบวนการจูงใจประกอบด้วย ความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่ให้นักครูเหล่านั้นมี ความพอใจในการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมกัน จึงจะทำให้บรรลุเป้าหมาย (ณัฐพนันท์ เจริญนันท์. 2551 : 74)

การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรมความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จ โดยไม่รู้สึกรำคาญตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมา มีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ผู้บริหารควรที่จะพิจารณาทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและจะเห็นได้ว่าการจูงใจในลักษณะที่เป็นรูปธรรม อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทน ในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้างผลประโยชน์ต่าง ๆ ส่วนลักษณะนามธรรม เช่น ความต้องการ ความก้าวหน้า การยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในการทำงาน ความผูกพันที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความมั่นคงในงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญแก่ผู้บริหารเพื่อจัดปัจจัยให้เหมาะสมกับ บุคคลในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างกันเพื่อจูงใจและ โน้มน้ำใจจิตใจให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (สายันต์ ตากมัจฉา. 2546 : 1)

การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล รวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีพฤติกรรม องค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้นเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้น จะบังเกิดได้ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (พินดา จิระสถิตถาวร. 2550 : 1)

ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม นอกจากจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการสอนตามหลักสูตรที่กำหนดแล้วยังมีภาระงานอื่นๆ เช่น งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานสารบรรณ งานบุคลากร งานทะเบียน และงานกิจกรรมอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งอาจทำให้ครูใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นภาระ ที่หนักเกินไป ไม่คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับจึงเป็นเหตุให้ครูไม่มีกำลังใจในการทำงาน ภาระงานที่เพิ่มปริมาณมากขึ้นส่งผลให้ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ปัจจัยที่ไม่เพียงพอแทบทุกด้าน (สงวน บุญปิยพัสน์. 2542 : 6)

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้มีโรงเรียนที่โอนย้ายเข้ามา จำนวน 20 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 483 คน มีนักเรียน จำนวน 8,262 คน

(แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. 2555-2557 : 14) การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษามีภาระและงาน ที่ต้องทำปริมาณมากขึ้นส่งผลให้ครูอาจารย์ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ปัจจัย ที่ไม่เพียงพอได้แก่ค่ามาแล้ว อุปสรรคและปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งรับผิดชอบด้านการสอน ได้มีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทำการวิจัยถึงแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามว่ามีสภาพและระดับแรงงูใจอย่างไรบ้าง ตลอดจนต้องการที่จะศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงงูใจ จากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการสร้างแรงงูใจต่อคณะครูและบุคลากร ขณะเดียวกัน เมื่อคณะครูและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างแรงงูใจที่มีประสิทธิภาพแล้วก็จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมงานกันในการปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งก็จะเต็มไปด้วยความภูมิใจ ความสามัคคี ผลงานจะมีคุณภาพสามารถทำให้องค์กรหรือหน่วยงานเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติที่ดีได้อย่างต่อเนื่องและตลอดไป

คำถามการวิจัย

1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับใด
2. ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและเงินเดือน แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่
3. มีข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 483 คน จากโรงเรียน 20 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2555 มีทั้งหมด 10 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกันทรวิชัย อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเขียงยืน อำเภอภูพาน อำเภอบรบือ อำเภอนาเชือก อำเภอวาปีปทุม อำเภอนาคู อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ได้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ (Herzberg. 1966 : 168, Mc Clelland ; อ้างถึงใน Boone and Kurtz. 1992 : 346), (Maslow's Hierachy of Need ; อ้างถึงในสุรางค์ โค้วตระกูล. 2544 : 160), (Victor vroom'Expectancy ; อ้างถึงใน สมิทธิรา จิตลดากร. 2546 : 132-134), (Alderfer ; อ้างถึงใน มัลลิกา ตันสอน. 2546 : 35-36), (B.F.Skinner. 1904-1990), (Stacy Adams ; อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ขาววิราช. 2550 : 143) สรุปขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคง ลักษณะงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ สถานภาพของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

4.1.1 ระดับการศึกษา

4.1.2 ประสบการณ์ทำงาน

4.1.3 เงินเดือน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย

4.2.1 ความต้องการความสำเร็จ

4.2.2 การยอมรับนับถือ

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.2.4 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง

4.2.5 ความมั่นคง

4.2.6 ลักษณะงาน

5. ระยะเวลาของการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษาปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรม ออกมาอย่างมุ่งมั่น ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิด ความเบื่อหน่ายทอดขยปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบด้วย

1.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลปรารถนาที่จะทำงานให้ดีที่สุด ด้วยความสามารถของตน โดยใช้ทักษะและสติปัญญา เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของ ชีวิต มีความท้าทาย นำตื่นเต้น มีเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน มีวินัยในการทำงาน เพื่อ บรรลุความสำเร็จในการทำงาน

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและเกียรติ ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น โดยอาจแสดงพฤติกรรมที่เป็นคำชม การแสดงความสนใจ การยอมรับ การยกย่อง การให้เกียรติ หรือเป็นโล่ หรือตำแหน่งงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคมรวมทั้งความสัมพันธ์ทางสังคมและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ มีความรัก ความเข้าใจ เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน

1.4 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และการได้มีโอกาสศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมให้ได้วุฒิสูงขึ้น

1.5 ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน หรือความมั่นคงขององค์กร ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ชูเชิญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่ง ซึ่งอาจเป็นสวัสดิการที่บุคลากรได้รับจากทางราชการ และในหน่วยงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินอื่น ๆ ที่ได้รับ รวมทั้งความมั่นคงในอาชีพการทำงานของตน

1.6 ลักษณะงาน หมายถึง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของงานซึ่งลักษณะของงานจะต้อง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถให้อยากทำงาน มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงความมีอิสระ ในความคิด ค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2. ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2555

3. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมการ

เรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แบ่งเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 กลุ่ม คือกลุ่ม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

5. เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ เงินโบนัส ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือกลุ่มที่มีเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท กลุ่มที่มีเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท และกลุ่มที่มีเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. เป็นข้อสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
3. นำผลการวิจัยสำหรับพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

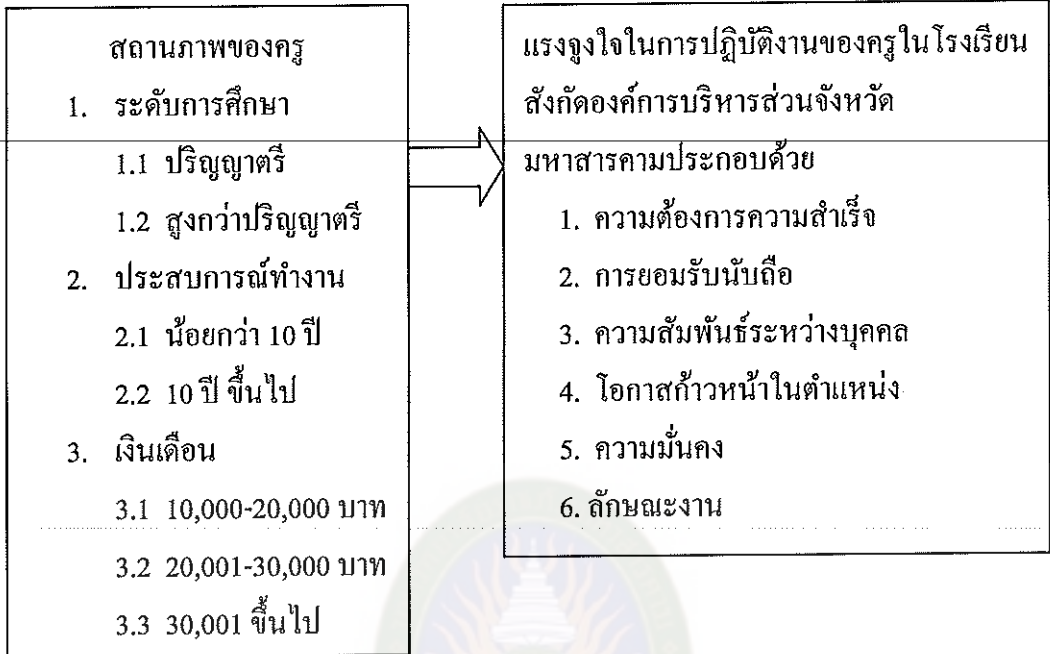
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ได้จากการประมวลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย โดยนำเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของ (Herzberg. 1966 : 168, Mc Clelland ; อ้างถึงใน Boone and Kurtz. 1992 : 346), (Maslow's Hierachy of Need ; อ้างถึงในสุรางค์ โค้วตระกูล. 2544 : 160), (Victor vroom'Expectancy ; อ้างถึงใน สมิหรา จิตลดากร. 2546 : 132-134), (Alderfer ; อ้างถึงใน มัลลิกา ตันสอน. 2546 : 35-36), (B.F.Skinner. 1904-1990), (Stacy Adams ; อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2550 : 143) สรุป กรอบแนวคิดได้ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
5. ความมั่นคง
6. ลักษณะงาน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย