

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ถือเป็นรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญกับการปกครองท้องถิ่นมากที่สุด ตั้งแต่ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญมา 16 ฉบับ และด้วยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้ก่อให้เกิดการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชนท้องถิ่นและองค์กรปกครองท้องถิ่นไทยครั้งใหญ่ (โกวิทย์ พวงงาม. ม.ป.ป : 1) นอกจากนี้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ยังได้มีการกำหนดว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหลักในการจัดบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนนี้เองเป็นหลักประกันว่ารัฐจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก โดยใช้การกระจายอำนาจเป็นกลไกสำคัญ และเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจึงได้มีการกำหนดมาตรา 283 อันเป็นการระบุว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ(วุฒิสาร ตันไชย. 2551 : 1)

ต่อมา รัฐบาลไทยได้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ คือ การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 มีการจัดตั้งคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กกถ.) และคณะกรรมการฯ ได้จัดทำประกาศ แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และประกาศใช้แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2545 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กกถ.) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2543 จนถึงปัจจุบัน ภารกิจกระจายอำนาจของไทยไม่ก้าวหน้ามากนัก เนื่องจากบรรดาเครือข่ายขององค์กรภาคประชาชนคัดค้านการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การถ่ายโอนการศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นปัญหาที่

เกิดจากความไม่พร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การถ่ายโอนภารกิจเป็นไปอย่างล่าช้า ต่อมาคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กกถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 9/2548 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2548 กำหนดเกณฑ์การถ่ายโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยกำหนดสัดส่วนการขอรับถ่ายโอนสถานศึกษา แยกตามระดับการศึกษาและตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีมติให้โอนสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มีมติว่าไม่ตรงกับความคิดเห็นของสมาคมครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงได้ร่วมตัวประท้วงครั้งใหญ่ขึ้น และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอของผู้ประท้วงดังกล่าว จึงเพิ่มเติมเงื่อนไขการถ่ายโอนว่าการถ่ายโอนต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจของสถานศึกษา ที่จะต้องมีการตัดสินใจร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อหาทางออกที่จะลดผลกระทบ โดยให้เป็นไปในลักษณะของการสมัครใจใน 2 ระดับ คือ สมัครใจในส่วนสถาบัน คือ โรงเรียน และการสมัครใจของผู้บริหาร โรงเรียนและครู หากทั้ง 2 ฝ่ายสมัครใจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเต็มใจที่จะรับ และมีความพร้อมที่จะรับ โดยกระทรวงศึกษาธิการจะประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นว่าพร้อมรับ และโรงเรียนพร้อมที่จะถ่ายโอนไปจึงจะสามารถถ่ายโอนได้ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องวิธีการและเงื่อนไขการแสดงถึงความสมัครใจให้โอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2549, 13 มกราคม 2549) และหลังจากนั้น วันที่ 17 มกราคม 2549 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 4) โดยในหมวด 3 (1) กำหนดให้รับข้าราชการซึ่งโอนไปเป็นข้าราชการท้องถิ่นเป็นสมาชิก และมาตรา 70 (1) คงสิทธิการเป็นสมาชิกของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้เช่นเดิม (พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2549, 17 มกราคม 2549 : 8)

เมื่อปีการศึกษา 2549 วิธีการถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการระบุชื่อโรงเรียนที่ชัดเจน และต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ จะต้องยื่นเรื่องขอรับการประเมินภายใน 120 วัน เมื่อถึงสิ้นปี 2549 มีโรงเรียนในบัญชี 1 โอนไปทั้งสิ้น จำนวน 71 โรงเรียน จากนั้นต่อมาก็มีการถ่ายโอนมาเรื่อย ๆ เมื่อมีการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ปัญหาที่ทุกฝ่ายเป็นห่วงมากที่สุด คือ เรื่อง คุณภาพและมาตรฐานทั้งในส่วนของหลักสูตร และในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุด เมื่อถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด จะต้องมีการบริหารและจัดการให้เกิดการขับเคลื่อนไปภายใต้ภาวะการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง และต้องมีการบริหารการจัดการของสถานศึกษาใหม่ ทั้งรูปแบบ

แนวทางให้สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัดใหม่ ความเป็นนิติบุคคลที่สิ้นสุดลง คำนึงถึงคุณค่า ความมีประสิทธิภาพและคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งความเป็นท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการทางการศึกษาเป็นสำคัญ แนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวการปฏิรูปการศึกษา และหลักการในการจัดการศึกษาของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น. 2549 : 13)

โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น เป็นโรงเรียนหนึ่งที่ สมัครใจถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาไป สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2550 ปัจจุบันเป็น โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอกระนวน 6 กิโลเมตร เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา ต่อด้านและตอนปลาย ก่อนการถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เคยได้รับ รางวัลพระราชทาน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2549 มีครู 19 คน รวมทั้งผู้บริหาร สถานศึกษา นักเรียน 537 คน โรงเรียนประสบปัญหาทั้งในด้านจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ 12 อัตรา ครู ส่วนใหญ่มีภาระงานสอนที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น และขาดแคลนครูตามวิชาเอก อาคารเรียน อาคาร ประกอบ สื่อการเรียนการสอน งบประมาณไม่เพียงพอ รวมทั้งผลการประเมินคุณภาพทางวิชาการ ของนักเรียนยังไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้ความเชื่อถือและการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียนลดลง เรื่อยมาจากตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ จำนวนนักเรียนลดลง ในระยะ 5 ปีซ้อนหลัง คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน และชุมชน จึงได้สมัครใจถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น วันที่ 2 พฤศจิกายน 2550 จนถึงปัจจุบัน (อ้างอิงเอกสาร ศธ. 04006/11149 เรื่อง การถ่ายโอนสถานศึกษา ปีการศึกษา 2549 / 8 กันยายน 2550) สำหรับในปีการศึกษา 2553 โรงเรียน หนองโนประชาสรรค์ มีจำนวนครูทั้งหมด 38 คน นักเรียน 694 คน อัตราส่วนของครูต่อ่อนักเรียน คือ ครู 1 คน ต่อนักเรียน 18 คน ภายหลังจากถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีข้าราชการครูจำนวนหนึ่งสมัครใจ แต่อีกจำนวนหนึ่งไม่สมัครใจ จึงทำให้โรงเรียนประสบปัญหา ขาดแคลนครูผู้สอนที่ตรงกับวิชาเอก เนื่องจากมีการขอย้าย และปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ทุกปี แสดงให้ เห็นว่าแรงจูงใจที่จะทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลดลง หรือ มีแรงจูงใจไม่มาก พอที่จะปฏิบัติต่อไปให้โรงเรียนมีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่องได้ (รายงานพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา. 2549 : 7)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อ จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารได้รับทราบจะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน และการสร้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อเกิดประโยชน์ที่ดีแก่ส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ จะนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้บริหารทุกระดับได้เข้าใจและมองเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ได้มากยิ่งขึ้น
2. ผลการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมสร้างเสริมแรงจูงใจในการปรับปรุงงาน และพัฒนาครูในโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน เสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 38 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริช เบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory อ้างถึงใน สุวัฒน์ สีขานี.2548 : 17-19) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจภายใน (Motivation Factors) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความสำเร็จของงาน 2)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3)ด้านลักษณะของงาน 4)ด้านความรับผิดชอบ และ5)ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.2 ปัจจัยจูงใจภายนอก (Hygiene Factors) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านนโยบายและการบริหาร 2)ด้านวิธีการบังคับบัญชา 3)ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 4)ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และ5)ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

พื้นที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่ที่ บ้านหนองโน หมู่ที่ 1 ตำบลหนองโน อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำศึกษาในครั้งนี้ ระหว่างเดือน มิถุนายน ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ.2553

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory อ้างถึงใน สุพัฒน์ สีขันธ์.2548 : 17-19) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัย รวมทั้งสิ้น 10 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจภายใน (Motivation Factors) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความสำเร็จของงาน 2)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3)ด้านลักษณะของงาน 4)ด้านความรับผิดชอบ และ5)ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยจูงใจภายนอก (Hygiene Factors) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านนโยบายและการบริหาร 2)ด้านวิธีการบังคับบัญชา 3)ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 4)ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และ 5)ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ในครั้งนี้ ได้กำหนดความหมายของศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาไว้ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้ครู โรงเรียนหนองโน ประชาชนมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจภายใน (Motivation Factors) หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีคุณภาพทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ผู้บังคับบัญชาและชุมชนยอมรับเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น และมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง สภาพของงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ เช่น การเปิดโอกาสของผู้บริหารเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีความท้าทาย การให้อิสระในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจเต็มใจปฏิบัติงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เช่น ได้รับความรับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในปริมาณและคุณภาพ การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา การปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพหรือตำแหน่งในองค์กรที่ปฏิบัติงานหรือองค์กรอื่น เช่น การได้รับการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์วิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การจะได้รับโอกาสให้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ

ปัจจัยงูใจภายนอก (Hygiene Factors) หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงาน สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมายแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน และด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy Administration) หมายถึง การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหาร ตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร

ปัจจัยด้านวิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถทางเทคนิคของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervisor) หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ หากพนักงานมีความพึงพอใจในการบังคับบัญชา พอใจที่จะทำงานตามผู้บังคับบัญชาต้องการ ย่อมส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานบรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จต่อองค์กรนั้นๆ เช่นกัน

ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง การที่มนุษย์จะทำงานได้ดีไม่ใช่อยู่อที่ผลตอบแทนด้วยวัตถุสิ่งของหรือเงิน การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อกันต่างหากที่จะเป็นตัวที่จะทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน (Work Condition) หมายถึง สัมพันธภาพการปฏิบัติงานไม่ควรจะกระทำ โดยใช้อำนาจสั่งการแต่อย่างเดียว ควรใช้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นหลัก เพราะความมีน้ำใจต่อกัน ใ้วางใจกันจะเป็นผลให้เกิดการร่วมใจมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่พยายามผูกมิตรตั้งแต่ต้น และป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ มีความหวาดระแวงหรือกินแหนงแคลงใจกัน ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่นินทาว่าร้ายกัน ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้อื่น เมื่อมีสิ่งใดจะช่วยเหลือแนะนำกันได้ก็อย่าลืงเล และพร้อมจะรับฟังคำแนะนำ ของผู้เกี่ยวข้องแม้จะไม่เห็นด้วยก็อย่าแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องแจ้งให้ทราบ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบของครู ในโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ได้แก่ งานบริหาร งานการสอน และงานสนับสนุนอื่นๆ

ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 38 คน ในที่นี้ประกอบด้วย ข้าราชการครูและครูอัตราจ้างในปีการศึกษา 2553

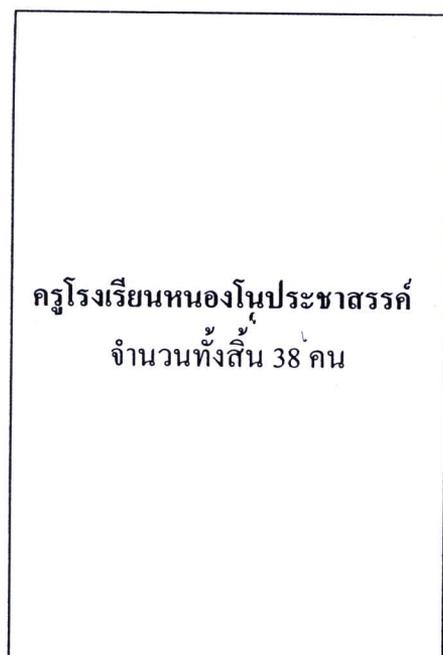
โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่ที่บ้านหนองโน หมู่ที่ 1 ตำบลหนองโน อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ตัวแปรที่ศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 143 – 145 อ้างถึงใน สุวัฒน์ สีชำนาญ, 2548 : 17-19) ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นกรอบในการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย 2 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจภายใน (Motivation Factors) แบ่งเป็น 5 ด้าน และปัจจัยจูงใจภายนอก (Hygiene Factors) แบ่งเป็น 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 10 ด้าน ดังนำเสนอในภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย รวมทั้งสิ้น 10 ด้าน
ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจภายใน (Motivation Factors)

- 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านลักษณะของงาน
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยจูงใจภายนอก (Hygiene Factors)

- 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.2 ด้านวิธีการบังคับบัญชา
- 2.3 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
- 2.5 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา