

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน โดยมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการขององค์กร และความพยายามของฝ่ายบริหารในการที่จะสนองความต้องการของบุคคลอย่างเหมาะสม และต้องการให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจก็เพราะองค์ประกอบสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “คน” ในฐานะที่เป็นสมาชิกในองค์กร ทำอย่างไรจึงจะชักชวนให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ รักองค์กร และทำงานด้วยความเต็มใจไม่ให้เกิดความรู้สึกว่า “ต้องทำ” แต่ให้เกิดความรู้สึกว่า “ต้องการทำ” แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมาย และสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก สอดคล้องกับทฤษฎีของ สกินเนอร์ (Skinner, 1974: 816-820) ที่ให้แนวคิดว่าสิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัลเมื่อบุคคลนั้นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ เช่น บุคลากรมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลา ผู้บริหารเสริมแรงโดยกล่าวคำชมเชยและขอบคุณถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงบวกซึ่งเป็นรางวัลต่อการมาตรงเวลา ตัวเสริมแรงบวกที่ใช้กันในการจูงใจการทำงาน เช่น การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มสถานภาพ การได้สิทธิพิเศษ การได้หยุดพักผ่อน ซึ่งการเสริมแรงบวกเป็นตัวจูงใจที่ใช้ได้ผลที่สุดอย่างหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลจึงมีคุณประโยชน์ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตปัญญาชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าจำต้องอาศัยความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสมานฉันท์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 66 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3,161 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2558ก: ข้อมูลสารสนเทศ) ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีบทบาทตามภารกิจของตนเองในการมีส่วนร่วมปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่กำหนดนโยบายมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน และคุณภาพของนักเรียน และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปไว้หลายด้านทั้งด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร ครูต้องปรับเจตคติปรับวิธีคิด ปรับวิธีสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องทำวิจัย ในชั้นเรียน และต้องมีคุณสมบัติตามที่คุรุสภากำหนด จากการศึกษารายงานพบว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 บางส่วนขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาทั้งในภาพรวมในบางพื้นที่ และในวิชาเฉพาะกำลังเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. 2558ก: 23)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นปัญหาที่น่าสนใจ คือ ปัญหาด้านคุณภาพของครู เพราะครูเป็นตัวร่วมเชื่อมโยงกับทุกปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ชุมชน ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเอง และที่สำคัญที่สุดคือผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงเป็นเสมือนกุญแจสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้ศักยภาพและมีคุณภาพ (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา. 2552: 13) และครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำหน้าที่เป็นนักจิตวิทยาคอยช่วยเหลือปกป้องผู้เรียน เป็นผู้ประสานระหว่างครอบครัว ชุมชน และโรงเรียน ครูต้องรับบทบาทหน้าที่อื่นๆ อีกมากมายในโรงเรียนและสังคม รวมทั้งการนำพาครอบครัวของตนเองให้อยู่รอดปลอดภัย ตลอดเวลาในการปฏิบัติงานของครู ครูจึงเป็นผู้ที่ให้และเสียสละทั้งแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาอยู่ตลอดเวลา (พิชัย ไชยสงคราม. 2542: 11) ทำอย่างไรครูจึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีความเสียสละ มีวินัย และไม่ละทิ้งหน้าที่ของครู พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะฉะนั้นปัญหาคุณภาพของครูจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและทีมงานบริหารโรงเรียนที่จะต้องมีนโยบายและทิศทางการที่ชัดเจน มีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Griffin. 2005: 512) การบริหารจัดการในองค์กรถือว่าทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะมนุษย์มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด ตลอดจนมีเจตคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่ดีงาม โดยเฉพาะการทำ ความเข้าใจในมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อนอย่างยิ่ง (ชาญชัย อาจิมสมาจาร. 2549: 9-11; สร้อยตระกูล (ดิวิยานนท์) อรรถมานะ. 2550: 83) และที่สำคัญบุคคลแต่ละคนจะมีความจำเป็นและความต้องการมากมายหลายอย่างที่ไม่เหมือนกัน ความจำเป็นและความต้องการทั้งหลายเหล่านั้นจะแข่งขันกันเพื่อกระตุ้นให้คนจะต้องมีการแสดงออกทางพฤติกรรม และเมื่อถึงจุดนี้แต่ละคนก็จะพิจารณาว่าแรงจูงใจใดสร้างความพอใจให้มากที่สุด ซึ่งแรงจูงใจใดที่มีพลังสูงสุดในเวลาใดเวลาหนึ่งจะนำไปสู่การกระทำในเวลา นั้น การสร้างแรงจูงใจจึงต้องอาศัยหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนทำงานให้ดียิ่งขึ้น (สุรพล พะยอมแย้ม. 2545: 21)

การบริหารจัดการจะเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ “คน” หรือข้าราชการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้ข้าราชการของครูสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมืออาชีพ บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม อันจะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริงได้นั้น นอกจากจะดำเนินการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ตรงและเหมาะสมกับภารกิจของครูแล้ว ยังจะต้องให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถ ทนต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ อยู่เสมอ ซึ่งสิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น คือ “แรงจูงใจ” เนื่องจากโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ทำหน้าที่คล้ายกับสถาบันครอบครัว โดยทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้การอบรมสั่งสอน และเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติต่อไป ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากบุคคลในสังคมนั้น จะต้องเริ่มพัฒนาที่ตัวครูที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสถานศึกษา แม้ว่าสถานศึกษาจะได้คัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่ตรงตามความต้องการ แต่เมื่อระยะเวลาและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ทักษะความรู้ความสามารถที่ครูมีอยู่ก็อาจจะไม่ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อตัวนักเรียนที่จะเติบโตเป็นอนาคตของชาติทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาการทางด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดังนั้น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทางการศึกษา หากครูในสถานศึกษาด้อยศักยภาพ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะทำให้สถานศึกษาขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ โดยสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู เปิดโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติวิชาชีพครู ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมดูแลการประกอบวิชาชีพครูให้คงไว้ซึ่งความถูกต้อง ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี และเพื่อให้นำพาเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติไปสู่การพัฒนาตามกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจ และเห็นความสำคัญต่อปัญหาในเรื่องดังกล่าว คือ จะทำอย่างไรให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีคุณภาพ จึงได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ให้เหมาะสมกับบริบทที่จะมากระตุ้นให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับิด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
2. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
3. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมแรงจูงใจ และศึกษาสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 รวมจำนวน 3,131 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. 2558ข: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; &

Morgan. 1970: 607-610) ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน .05 ($e = .05$) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายให้ได้ตามจำนวน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานทางวิชาการ ผลงานด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ จำนวน 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานเสริมสร้างแรงจูงใจ จำนวน 5 ท่าน รวมจำนวน 15 คน

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบกับผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดำเนินการ ดังนี้

1. ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานทางวิชาการ ผลงานด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 56 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงขับหรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้ เป็นผลสำเร็จ

รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 หมายถึง สิ่งล่อใจที่สามารถก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัลเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลอยากกระทำการรับรู้ การตั้งเป้าหมาย การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน การพัฒนาครู วัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน การนิเทศงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้

การรับรู้ หมายถึง การรับรู้คุณค่าของตนเอง และความสามารถแห่งตน

การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่ครูมีความสามารถตั้งเป้าหมาย และทำงานเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีลักษณะที่ครูต้องปฏิบัติ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการยกย่อง และการยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน

การพัฒนาครู หมายถึง การอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ และเจตคติในการปฏิบัติงาน

การนิเทศงาน หมายถึง การแนะนำ และการประสานงานในการช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้ในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษ และให้แนะนำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

รางวัล หมายถึง การให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งที่ไม่ใช่เงินที่โรงเรียนจะมอบให้แก่ครูหลังมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และกติกาที่ยอมรับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

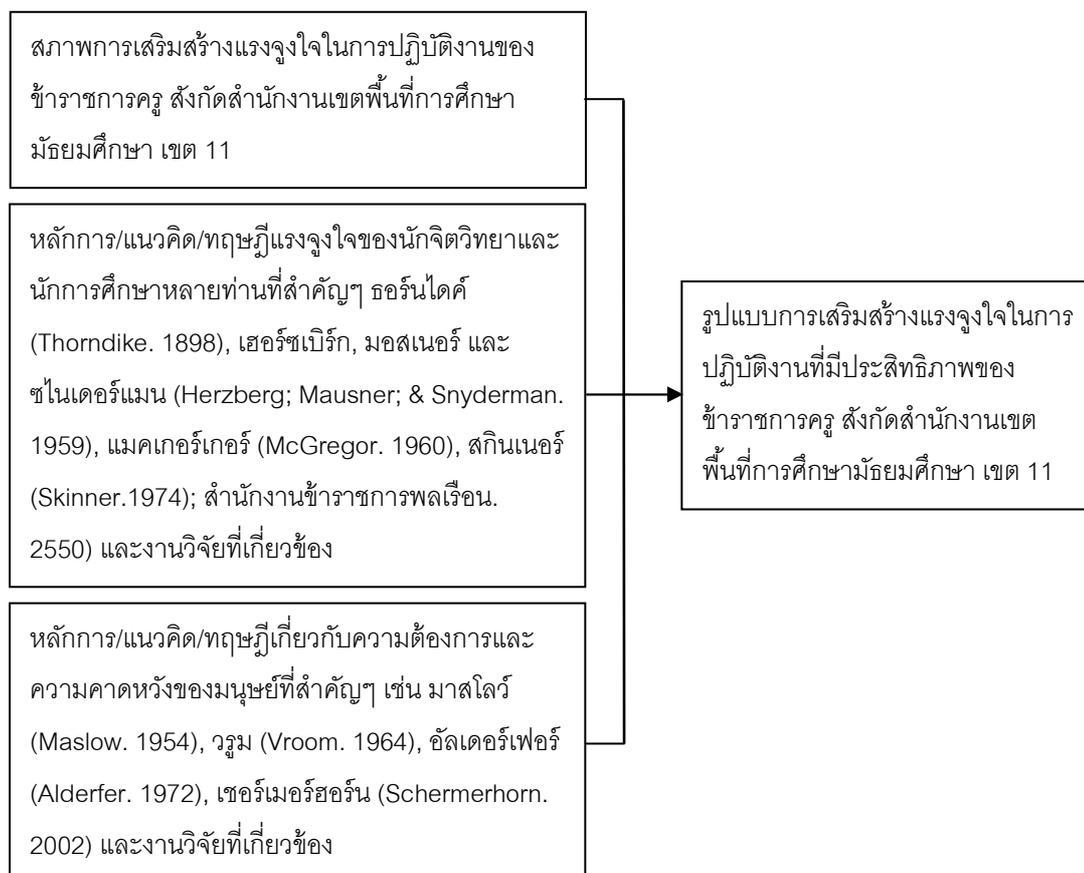
1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในกำหนดนโยบาย และวางแผนการบริหารโรงเรียนและการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

2. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างมีระบบ ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาการปฏิบัติการของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนดีขึ้น

3. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนด้วยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมแรงจูงใจ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (Thorndike. 1898; Herzberg; Mausner; & Snyderman. 1959; McGregor. 1960; Skinner.1974; สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2550) ความต้องการพื้นฐานและความคาดหวังของมนุษย์ (Maslow. 1954; Vroom. 1964; Alderfer. 1972; Schermerhorn. 2002) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้กรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย