

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็น เครื่องมือในการพัฒนามนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งของสังคม ประเทศไทยภายใต้การกำกับดูแล ของรัฐบาลอันได้แก่กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการพัฒนาประเทศจึงจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช. 2542 : 4-9) เพื่อให้มีการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีความสอดคล้องกันทั้งในแง่ กฎหมายและการปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักว่าจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 43 ได้กำหนดให้มีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไปไปยังสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2545 : 17-19) จากสาระสำคัญ จึงเป็น ที่มาของการบริหารจัดการ ของสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน คือ **School-based management** หรือเรียกโดยย่อว่า **SBM** ซึ่งเป็น หัวใจสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการตามความต้องการและ จำเป็นสถานศึกษาซึ่งการบริหารในลักษณะนี้ คณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่ร่วม วางแผน (Plan) ร่วมตัดสินใจ (Decision-making) ร่วมทำ (Implementation) และร่วมประเมิน (Evaluation) โดยมุ่งหวังในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ การศึกษา การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารโรงเรียน นับเป็นกลจักรสำคัญ ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ในการบริหารจัดการทั้งทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะเชิงมนโคคติ ตลอดจน ใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารภารกิจของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานบุคคล การบริการงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป (กรมสามัญศึกษา. 2545 : 35-42) ซึ่งแต่ละงานต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกันต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา ในการบริหารจัดการภารกิจของโรงเรียนดังกล่าวผู้บริหารต้องคำนึงถึงทรัพยากรการบริหาร 4

ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4 M (อรุณ รัชธรรม. 2539 : 17) คนหรือบุคลากรนับเป็นทรัพยากรการบริหารซึ่งมีความสำคัญมากที่สุดเนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ และเป็นผู้จัดหา และเป็นผู้ใช้ทรัพยากรดังที่ เมกกินสัน(Megginson) ได้กล่าวว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร แม้ว่าคุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้แต่ก็ถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีเกียรติ” บุคลากรจึงนับว่ามีความสำคัญ ที่สุดในการบริหาร (Megginson. 1986 : 45)

การบริหารองค์การแผนใหม่ในปัจจุบันภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้บริหาร ซึ่งมีอยู่มากมายเป็นอเนกประการนับแต่การกำหนดนโยบาย วางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญวินิจฉัยสั่งการ อนุญาตโศดูลการ ประสานบุคคล และประโยชน์ขององค์การตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับชั้นจักต้องเกี่ยวข้องได้แก่ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (สุทัศน์ คุรงค์เรือง. 2540 : 1) ซึ่งผู้บริหารองค์การโดยเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกับงานด้านบุคคลจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ ทำนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และปริมาณพอเพียงแม้จะเป็นความยากลำบากอยู่ไม่น้อยก็ตามผู้บริหารจะนำบุคลากรในองค์การซึ่งมีความต้องการความรู้สึกรักใคร่และความเห็นต่างกัน ให้มาร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานในองค์กร ให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 120) ถ้าจะดูความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารงานก็อาจจะดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารงานบุคคล คือ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของหน่วยงานโดยตรง ดังที่

ภิญโญ สาธร อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้กล่าวว่า “ในวงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ ราชการ และวงการศึกษาก็ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญบรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์และการเงินแม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มี ความหมายเลยถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอหรือขาดขวัญขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 6)

โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมซึ่งรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรต้องการนั้น การบริหารงานบุคลากรนับเป็นปัจจัยหนึ่ง

ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารงานภายในโรงเรียน และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนมีทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเฉพาะทาง โดยเฉพาะต้องมีการปรับตัวให้มีบทบาทความสามารถให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนด อันจะเป็นแนวทางในการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานของรัฐมุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติในทุกรูปแบบทุกด้านได้แก่ด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา โดยเฉพาะด้านการศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของรัฐที่จะต้องสร้างโอกาสให้ผู้เรียน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยเฉพาะการศึกษาในระบบ ที่มี สถานศึกษาเป็นหน่วยงานรองรับให้โอกาสทางการศึกษาการจัดการศึกษาในระบบสถานศึกษา คือ โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบแต่ลักษณะของโรงเรียนมีความแตกต่างกันไปตามสภาพภูมิศาสตร์สภาพเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ลักษณะที่เป็นปัญหาในปัจจุบัน คือ ขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันซึ่งผลการประเมินคุณภาพระดับชาติโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กจะต่ำกว่าคุณภาพระดับกลางและ ระดับใหญ่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2544 : 4)

สภาพของโรงเรียนขนาดเล็กที่ทำให้ผลการเรียนมีคุณภาพต่ำก็มาจากการขาดความพร้อมด้านปัจจัย ได้แก่ ครูไม่ครบชั้นเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน งบประมาณไม่เพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับเกณฑ์การจัดอัตราค่าจ้างครู และข้อจำกัดด้านงบประมาณของภาครัฐ การจัดการศึกษาผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการสั่งสอนอบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ก็คือ ครู เพราะครู คือ ผู้กำหนดอนาคตของประเทศ ประเทศใดที่มีครูที่เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง เป็นคนที่มีความเสียสละ ตั้งใจทำงาน เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ประเทศนั้นจะมีพลเมืองที่เก่ง และฉลาด และในทางกลับกัน หากประเทศใดมีครูที่มีปัญหา ไม่สามารถพัฒนา ผู้เรียนซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศได้แล้วประเทศนั้นอาจจะเสื่อมโทรมและล่มสลายไปได้(รุ่ง แก้วแดง. 2541 : 134-135)

งานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรในการบริหารทั้งหมด (สจิจิ อนันต์นพคุณ. 2543 : 63) นอกจากนี้ การบริหารงานในยุคปัจจุบันมีหลักเกณฑ์ในการบริหารค่อนข้างพัฒนาไปในทาง พฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเน้นการมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น นักวิชาการส่วนใหญ่สรุปว่า การบริหารงานจะไม่ประสบผลสำเร็จ ถ้า

ขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (บัญชา อึ้งสกุล. 2543 : 14-15) การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครู ก็คือ การจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อครูมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรให้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอดสาหัส พยายามยิ่งขึ้นเพราะการจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน องค์กรหรือหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นราชการ หรือเอกชนแล้วต้องมีผู้นำขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ แม้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีบุคคลปฏิบัติงานจำนวนน้อยหรือจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานใหญ่ที่มีบุคคลปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากก็ตามย่อมที่จะมีผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานหรือองค์กรตั้งไว้

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานของทางราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนเรียกชื่อต่าง ๆ ดังนี้ผู้อำนวยการโรงเรียน ทำหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 1-2) การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะปฏิบัติงานได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของผู้ได้บังคับบัญชาในการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง หรือมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับวิธีการจูงใจของผู้บริหารนั้น ๆ ว่าได้จัดสิ่งจูงใจอย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด สมยศ นาวิก (2525 : 174-179) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อผลการทำงานของบุคคลกลุ่มและองค์กรต่าง ๆ

การจูงใจครูให้ปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องทำการจูงใจให้ครูเกิดการทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ การจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ การจูงใจของผู้บริหารจะได้ผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด อยู่ที่พฤติกรรมที่แสดงออกโดยธรรมชาติของคนย่อมมีความแตกต่างกันออกไป บางคนทำงานเพื่อผลตอบแทนด้านการเงิน บางคนทำงานเพื่อผลตอบแทนด้านจิตใจ ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถจูงใจคนได้ถูกต้อง ผู้บริหารต้องทราบว่าคุณคนแต่ละคนมีแรงจูงใจ อะไรบ้าง และผู้บริหารพึงเข้าใจว่า การใช้สิ่งจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งที่เหมือนกันผลของพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็ไม่เหมือนกันเป็นอาจฉิน (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 394)

จากการสำรวจข้อมูลบริบทสภาพทั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดลาดละโพง ต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน มีบุคลากรไม่ครบชั้นเรียนต้องสอนรวมชั้นเรียน คือ 1 คนสอน 2 ชั้นเรียน ครูมีงานนอกเหนือจากการสอน ต้องรับผิดชอบทำให้ไม่มีเวลาสอนจึงเกิดการท้อแท้ครูอายุมากไม่ยอมพัฒนาตนเองเพราะคิดว่าอายุมากแล้วทำไม่ได้อบรมก็ไม่รู้จะอย่างไร ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อการสอน ผู้วิจัยคิดว่าสิ่งที่กล่าวข้างต้นน่าจะเกิดจากการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (รายงานประเมินตนเองโรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดลาดละโพง. 2547 : 1-8)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการทราบว่าโรงเรียนขนาดเล็กจะมีวิธีการดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ครูในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดัง อรุณ รักธรรม (2538 : 270) ได้กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดแรงจูงใจ ในการทำงานมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในหน่วยงาน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการมากเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานมาก ซึ่งจะเป็นผลให้เขามีความกระตือรือร้นทำงานด้วยความเต็มใจและอุทิศสาคะ แต่ในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ แรงจูงใจในการทำงานย่อมไม่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แนวคิดในเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในโรงเรียนจึงเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้บริหารต้องการสร้างขึ้น เพื่อประสานจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ หรือเป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับของโรงเรียนขนาดเล็ก จึงมุ่งที่จะศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษา 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดท่าใหม่ และโรงเรียนวัดลาดละโพง โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR : Participatory Action Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2
3. เพื่อทดลองใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2
4. เพื่อประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

การสร้างแรงจูงใจในโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้บริหารต้องการสร้างขึ้นเพื่อประสานจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือเป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการนำทางและจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามา บูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษากับการจูงใจ เพื่อจะได้นำมาใช้ใน การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพกับสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องใช้กระบวนการจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พอใจ และปฏิบัติงานจากความต้องการของครูผู้สอนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพมากกว่าการใช้อำนาจบังคับบัญชา หรือใช้การสั่งการ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานโดยใช้กระบวนการสร้างจูงใจ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR : Participatory Action Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนวัดลาดตระโห่ง โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และ
โรงเรียน
วัดท่าใหม่

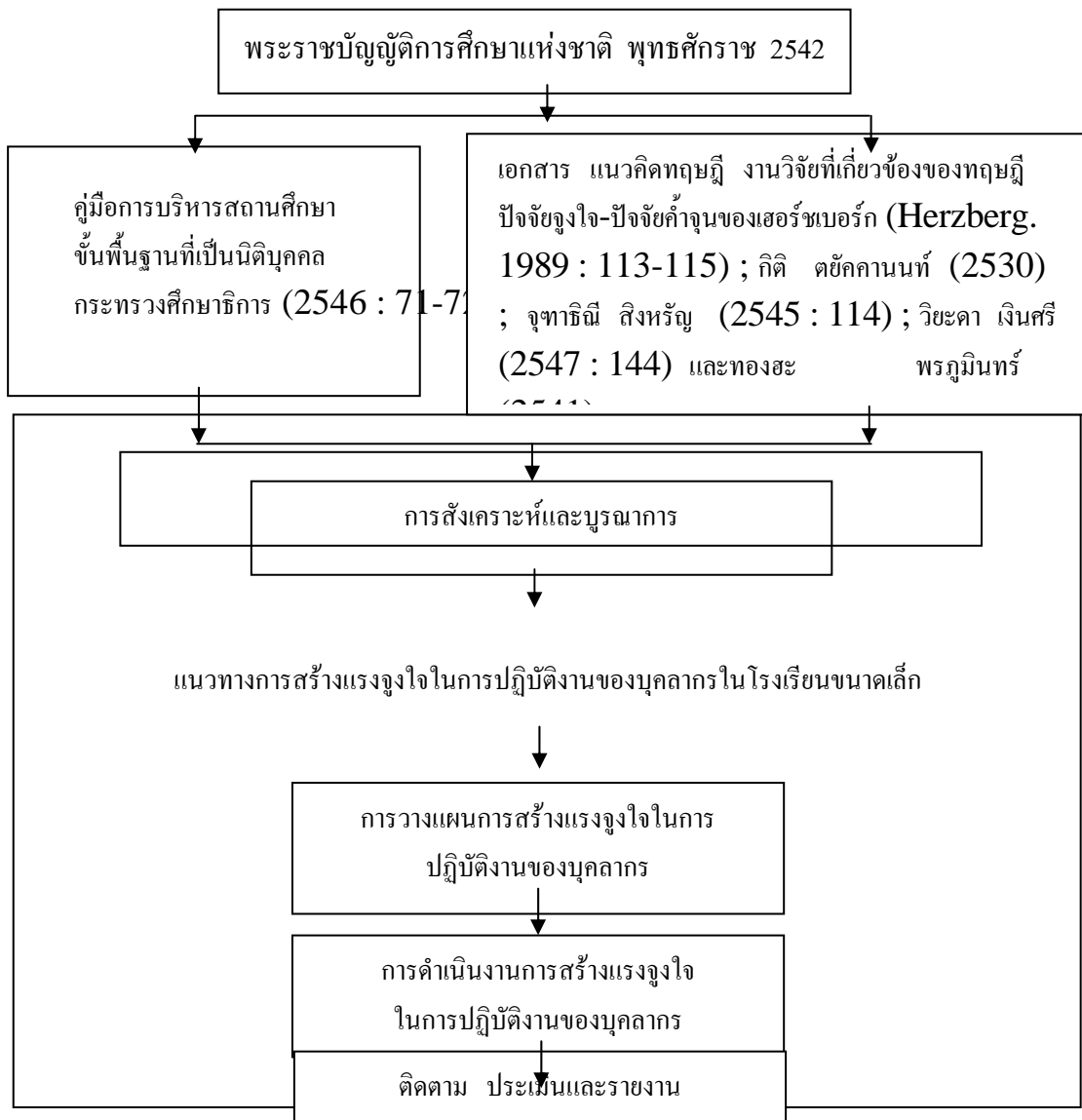
2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 สภาพ ปัญหา และความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 และเขต 2

2.2 แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมในการ
กำหนดและนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก
กรณีศึกษา 3 โรงเรียน โดยอาศัยการสังเคราะห์และบูรณาการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตามแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้แก่
คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 71-72)
; เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1989 : 113-115) ; กิติ ดยัคคานนท์ (2530) ;
จุฑาธิณี สิงห์รัญ (2545 : 114) ; วิยะดา เงินศรี (2547 : 144) และทองชะ พร
ภูมินทร์ (2541) และสรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติกิจกรรมเพื่อกระตุ้นช่วยให้การปฏิบัติงานของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สภาพปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อค้นพบที่เกิดจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกต สัมภาษณ์ สทนทนากลุ่มของผู้อำนวยการโรงเรียน ครูในโรงเรียนขนาดเล็กและผู้ทำการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดลาดระโงง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวังค์

พัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และผู้วิจัย ได้ร่วมกันพัฒนาขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดจากแนวคิดกระบวนการควบคุมของนักวิชาการ สังเคราะห์และบูรณาการร่วมกับประเด็นการประเมิน สรุปเป็นแนวทาง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวปฏิบัติในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผลและรายงานผลมีรายละเอียดดังนี้

การวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้อาจจากการจัดอันดับปัญหาและความต้องการประชุมให้ครูรับทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจ

การดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติกิจกรรมเพื่อกระตุ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1. การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา
2. การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. การส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้า
4. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

การติดตามประเมินผลและรายงาน หมายถึง ขั้นตอนในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เครื่องมือ ระยะเวลา นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และสรุปจัดทำรายงาน

ทดลองใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้น หมายถึง การทดลองใช้ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นในโรงเรียนวัดลาดระโห่ง

ผลการใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง ผลด้านความพึงพอใจของผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนวัดลาดระโห่ง ที่มีต่อการใช้ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 คน ลงมาที่ใช้เป็นกรณีศึกษาวิจัย อันได้แก่

1. โรงเรียนวัดท่าใหม่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. โรงเรียนวัดศรีภวังค์ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. โรงเรียนวัดลาดระโห่ง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่บริหารงานทุกด้านในโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง

ครู หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนการสอนของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1 และเขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในสังกัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และ มาตรา 37 แห่งระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ซึ่งมี 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการเสนอแนะและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะครูให้สูงขึ้น
2. เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป