

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์เป็นทรัพยากร ที่มีความสำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ สถาบันทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์นั่นคือ เป็นคนดี คนเก่งและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นกลไกสำคัญที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีหน้าที่บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มเวลา เต็มหน้าที่ เต็มความรู้ความสามารถและเต็มใจ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนในสถานศึกษานั้น ปฏิบัติงานด้วยกำลังความสามารถของตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือร่วมใจกัน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

นักวิจัยและนักการศึกษาจำนวนมากพยายามศึกษาวิจัย ค้นคว้าตัวแปร และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน เพื่อนำผลจากการวิจัยมาประยุกต์และปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่ก็จะเป็นการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับหลักการบริหารองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ตัวแปรตัวหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการบริหารงานทางการศึกษาไม่ว่าจะใช้หลักการบริหารรูปแบบ เทคนิคกลยุทธ์การบริหารอย่างไรก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นตัวแปรที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทใจในการทำงานอย่างวิริยะอุตสาหะ และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำสูงในการใช้อิทธิพลและการจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (เจียรระนัย จิระโร ,2544) แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะจูงใจให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในองค์กรมีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำสูงเพื่อจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์กรที่สำคัญในการมีส่วนร่วมปฏิรูปการศึกษา เพื่อได้มาซึ่งผลผลิตที่ต้องการและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ จะต้องมีความรู้ด้านการบริหารอันประกอบไปด้วยทฤษฎีการวางแผน ทฤษฎีผู้นำ

พฤติกรรมในองค์การ จิตวิทยา เทคนิคการบริหาร ความต้องการของมนุษย์ มนุษย์สัมพันธ์ การจูงใจให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (วิรัตน์ บัวขาว ,2540 : 32) ต้องมีการพัฒนาครูอยู่ตลอดเวลา รูปแบบหนึ่งของการพัฒนาครูคือการพัฒนาในภาวะทำงานปกติ โดยการประเมินผลการพัฒนาแล้วตอบสนองเป็นบำเหน็จรางวัล ตามระดับของการพัฒนา เป็นวิธีของการให้แรงจูงใจแก่ครูได้พัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลให้งานประจำของเขาได้รับการพัฒนา (นฤมล บุณนิม, 2542:13) ทำให้บุคลากรในองค์การมีประสิทธิภาพและนำพานักเรียน ครู ชุมชน สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้และทราบถึงความต้องการที่แท้จริง เพื่อนำมาพิจารณาและปรับใช้ในการบริหารงานให้ตรงกับความต้องการ และความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

ความต้องการเป็นพื้นฐานทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ความต้องการพื้นฐานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีปัจจัยมากมายที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1973:189) ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยสัมภาษณ์ครูทั้งในเมืองและในชนบทผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน สำหรับเรื่อง เพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันและผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ ได้แก่ ทักษะติดต่อวิชาชีพครูโดยรวม บุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบมั่นคงทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า และด้านผู้ร่วมงาน (เวณิกา บวรสิน, 2541) งานวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาความพึงพอใจ ซึ่งอยู่ในยุคที่ยังไม่ได้มีการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งจะต้องมีการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาและในการประเมินคุณภาพสถานศึกษานั้นได้กำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ตามรายการมาตรฐานต่างๆที่ต้องการให้เกิดขึ้นสำหรับการตรวจสอบเพื่อการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษาในมาตรา 4 วรรค (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ , 2542 : 3) แต่ละมาตรฐาน แต่ละลักษณะที่พึงประสงค์ในตัวบ่งชี้มีมากมายซึ่งครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องทำหน้าที่กันอย่างหนักมากยิ่งขึ้น ดังนั้นปัจจัยในเรื่องของการจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับครูในยุคปฏิรูปการศึกษา การสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมาศึกษาดูงานรวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นให้กับสมาชิกในหน้าที่การทำงานว่าสามารถพัฒนางานให้

เจริญก้าวหน้าต่อไปโดยไม่โยกย้ายไปไหน องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นทุกรูปแบบทั้งในด้านการระดมทุน การให้ความช่วยเหลือในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ รางวัลพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ โดยยึดระบบคุณธรรม (สมชาย เทพแสง , 2544 : 80)

การที่จะนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาของตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจึงต้องทำหน้าที่ศึกษา คิดค้น ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวถึงทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเขาซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนสิ่งสร้างขึ้นมาจากการวิจัยของเฮอริชเบอร์กเกี่ยวกับความปรารถนาของคนว่า (Herzberg, 1959 : 60) ในการทำงานนั้นต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบเสริมที่ทำให้คนเกิดความพอใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งเฮอริชเบอร์กเรียกส่วนนี้ว่า เป็นสิ่งค้ำจุน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงเรียกว่าปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) เป็นต้น ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานนั้นเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน (salary) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility - growth) ความมั่นคงในงาน (security) เป็นต้น

จะเห็นว่า ปัจจัยทั้งสองด้านมีองค์ประกอบย่อยที่แตกต่างกันออกไปการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ครูเป็นบุคลากรที่เปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารต้องรู้จักศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัย กลวิธี เทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเองปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ รู้จักใช้ครูอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพการใช้ครูสูงก็คือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลของกระบวนการใช้ครูอย่างเหมาะสมใน 4 ด้าน ได้แก่ การมอบหมายงาน การนิเทศและพัฒนาครู การจูงใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม การประเมินผลและการปฏิบัติงาน (สุพล วังสินธ์, 2541 : 58) จะเห็นว่า การจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ ซึ่งกำหนดใช้ตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ภายใต้สภาพและความต้องการของชุมชน โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพการใช้ครูสูง คือ โรงเรียนที่ใช้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยน้อย และครูปฏิบัติงานได้รับการบริหารให้มีความเต็มใจในการทำงาน มีความพึงพอใจและผูกพันกับการทำงานให้โรงเรียน แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาปัจจัยดังกล่าว ประกอบกับระยะ 5 ปีที่ผ่านมาไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยเฉพาะ

การศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยจุดใจ ปัจจัยคำจุนและแรงจุดใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ซึ่งปริมาณงานภาระและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของครูนั้นเท่ากัน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก บุคลากรในการทำงานไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ที่ปฏิบัติภาระงานจึงหนักมาก บุคลากรหนึ่งคนทำหน้าที่หลายอย่างส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การเรียนการสอน เนื่องจากผู้วิจัยเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งทั้งโรงเรียนมีครู เพียงสามคน ครูหนึ่งคนต้องสอนหนึ่งช่วงชั้น ดังนั้นงานในด้านการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครู จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนมากทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและค้นคว้าตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจุดใจในการปฏิบัติงาน ท่ามกลางภาระงานที่หนักมากโดยเลือกที่จะทำการศึกษาวิจัยกับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เนื่องจากเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้วิจัยปฏิบัติงาน อยู่ ซึ่งมีจำนวนของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่พอเพียงและเหมาะที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 มีความแตกต่างกันโดยบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เห็นได้ อย่างชัดเจนในการที่จะนำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยจุดใจ ปัจจัยคำจุน และแรงจุดใจใน การปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรในโรงเรียนได้เหมาะสมอันจะส่งผล ให้การบริหารงานในสถานศึกษาของตนเองมีประสิทธิภาพต่อไป

ปัญหาในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจุดใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจุดใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจุดใจ ปัจจัยคำจุนและแรงจุดใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่
3. เพื่อหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจ ปัจจัยคำจุนกับแรงจุดใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกัน
3. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูซึ่งทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2547 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยใช้ทฤษฎีจิตใจ-ค้ำจุน ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg , 1959:60) และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮอ์แมน (Hermans ,1970 :354) โดยพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน
3. ระยะเวลาในการศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2548 ถึง เดือน มีนาคม 2548

กรอบแนวคิดในการวิจัย

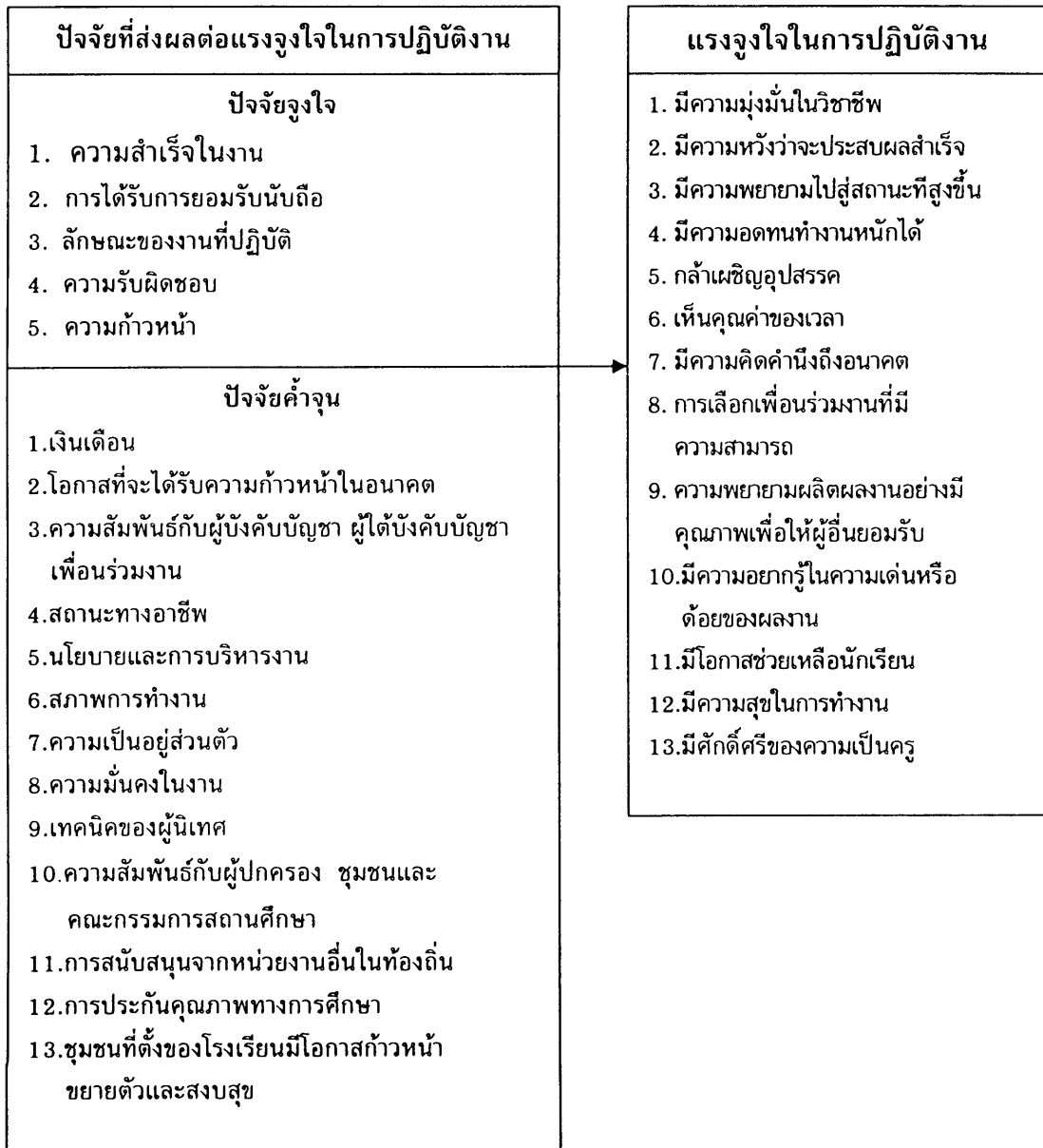
ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งเป็นการศึกษาข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎีจิตใจ-ค้ำจุน ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮอ์แมนโดยพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน
2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ

มีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น มีความอดทนทำงานหนักได้
กล้าเผชิญอุปสรรค เห็นคุณค่าของเวลา มีความคิดคำนึงถึงอนาคต การเลือกเพื่อนร่วมงาน
ที่มีความสามารถ ความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ มีความอยากรู้
ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน มีโอกาสช่วยเหลือนักเรียน มีความสุขในการทำงาน และมีศักดิ์ศรีของความเป็นครู

กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยใช้ทฤษฎีจิตใจ-ค้ำจุน ของ เฟรดเดอริก เฮอส์ชเบอร์ก
(Frederick Herzberg ,1959 : 60) และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮอส์แมน
(Herman ,1970 : 354) โดยพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย.

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่แสดงถึง การมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ มีความหวังว่าตนจะประสบผลสำเร็จ มีความพยายาม ไปสู่สถานะที่สูงขึ้น มีความอดทนทำงานหนักได้ กล้าเผชิญอุปสรรค เห็นคุณค่าของเวลา ความคิดคำนึงถึงอนาคต การเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ความพยายามผลิตผลงาน อย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ มีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยในผลงานของตน มี โอกาสช่วยเหลือนักเรียน มีความสุขในการทำงาน และมีศักดิ์ศรีของความเป็นครูโดยใช้แนวคิด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮอ์แมน (Herman, 1970 : 354) ซึ่งนำมาพัฒนาและ ปรับปรุงให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน

2. ครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2547 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1

3. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีลักษณะสัมพันธ์ กับเรื่องของการงานโดยตรงมี 5 ประการดังนี้

3.1 ความสำเร็จในงานหมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จัก ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะ เป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง คนเดียว

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

3.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของ บุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษา หรือได้รับการฝึกอบรม

4. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานจะทำให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของ เฟรดเดอริก เฮอ์ชเบอร์ก ซึ่งได้พัฒนาและ ปรับปรุงให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน มี 13 ประการดังนี้

4.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

4.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และรวมไปถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4.4 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

4.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

4.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

4.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ที่ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

4.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

4.9 เทคนิคของผู้นิเทศก์ หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้นิเทศก์ ในการดำเนินงานและการบริหารงาน

4.10 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาสอดคล้องกับความพึงพอใจและความต้องการของท้องถิ่น

4.11 การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น หมายถึง การเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในสนับสนุนจัดการศึกษาขององค์กรอื่นในชุมชนให้กับโรงเรียน เช่น องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สถานีอนามัย

4.12 การประกันคุณภาพทางการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาที่มีระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องโดยเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการและแนวทางการศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

4.13 ชุมชนที่ตั้งของโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้า ขยายตัว และสงบสุข หมายถึง บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในที่ปลอดภัยมีความมั่นคงสงบสุขและโรงเรียนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

5. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับประถมศึกษา ที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

6. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับประถมศึกษา ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
3. เป็นข้อมูลในการพัฒนาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู