

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์การแผนใหม่ในปัจจุบันนั้น ภาระหน้าที่อันสำคัญซึ่งจะต้องปฏิบัติ ในฐานะผู้บริหาร ซึ่งมีอยู่มากมายเป็นเอกประการนับแต่การกำหนดนโยบาย วางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ อนุญาตตุลาการ ประสานบุคคลและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจน เป็นตัวอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จะเห็นได้ว่าภาระ หน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับชั้นจักต้องเกี่ยวข้องกับได้แก่ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ กำหนด (สมพงษ์ เกษมสิน. 2519 : 219 ; อ้างถึงใน สุทัศน์ ตรง์เรือง. 2540 : 1) ซึ่งผู้บริหาร องค์การ โดยเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกับงานด้านบุคคลจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงให้ ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และปริมาณพอเพียง แม้จะเป็น ความยากลำบากอยู่ไม่น้อยก็ตาม ผู้บริหารจะนำบุคลากรในองค์การซึ่งมีความต้องการ ความรู้สึก นึกคิดและความเห็นต่างกัน ให้มาร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานในองค์กรให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งการทำงาน ของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 120)

ถ้าจะดูความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานก็อาจจะดูได้จากสภาพการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานเพราะการบริหารงานบุคคลคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของหน่วยงานโดยตรง ดังที่ ดร. ภิญโญ สาธร อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวไว้ว่า “ในวงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ วงราชการ และวงการศึกษาคือว่าการบริหาร งานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ บรรดา สิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มี ความหมาย เลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอหรือขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล ให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ. 2541 : 6)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความ

กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะมุ่งหวังแต่จะได้ผลงานที่ดี มีปริมาณสูงเป็นที่พอใจนั้นไม่เพียงพอ ควรมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักในหน่วยงาน รักในอาชีพของคน ทำงานด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ และปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น และถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจสูงย่อมนำไปสู่ผลงานที่ดี และเมื่อผลงานดี ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (มาลีย์ วัชเจริญพงษ์. 2527 : 4) ซึ่งสอดคล้องกับ เดวิส และ นิวสตรอม (Devis and Newstrom. 1985 : 109 ; อ้างถึงใน สุทัศน์ ตูรงค์เรือง. 2540 : 2) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามที่บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ปริมาณงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรือก่อให้เกิดอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

กระบวนการสร้างแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน โดยมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) ของหน่วยงาน และความพยายามของฝ่ายบริหารในการที่จะสนองความต้องการของบุคคลอย่างเหมาะสม และการที่ต้องการให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจก็เพราะองค์ประกอบสำคัญที่สุดขององค์การก็คือ “คน” ในฐานะที่เป็นสมาชิกในองค์การ ทำอย่างไรจึงจะชักชวนให้บุคคลในองค์การทำงานได้อย่างเต็มความสามารถรักองค์การและทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่ให้เกิดความรู้สึกว่า “ต้องทำ” แต่ให้เกิดความรู้สึกว่า “ต้องการทำ” (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 50)

หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เช่น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ สุรินทร์ ชัยภูมิ พิษณุโลก มีจำนวนบุคลากรในสถานศึกษาใกล้เคียงกัน และระบบการบริหารจัดการเหมือนกัน ต่างได้มีการศึกษาวิธีการจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อพัฒนาส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร โดยพบว่ามีการสร้างแรงจูงใจได้หลายวิธี เช่น การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย การเงิน และอื่น ๆ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ในสังกัดเดียวกัน จากข้อมูล 10 มิถุนายน 2545 (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. 2545 : 12) พบว่ามีทรัพยากรบุคคลในการบริหารที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนจำนวน 9,280 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 801 คน และครูอาจารย์จำนวน 8,479 คน

เมื่อรัฐบาลได้ออกกฎหมาย และระเบียบของทางราชการออกมามากมาย เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้แก่

1. นโยบายการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบบริหาร
2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และการจัดการศึกษาของรัฐจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ
3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 17 ให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี มาตรา 24 ว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรา 27 ให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรที่เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคลและองค์กรต่างๆ ในชุมชน ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มาตรา 49 ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่ง อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี มาตรา 53 ว่าด้วยการออกและเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพครู และมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวหน้าอื่น
4. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ

จะเห็นได้ว่ากฎหมายและระเบียบของทางราชการมีผลทางบวกและทางลบต่อข้าราชการครู ทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งทางบวก คือ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น และมีค่าครองชีพที่ดีขึ้น โดยยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่วนผลทางลบ คือ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าถูกกำหนดให้ต้องรับภาระหน้าที่มากขึ้น โดยเฉพาะข้าราชการครูบางส่วนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเกิดความท้อแท้จนต้องลาออกก่อนเกษียณอายุราชการก็มี ซึ่งในส่วนนี้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จะต้องสร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อขยันและกระตือรือร้นในหน้าที่การงานและอยากที่จะทำงานต่อไป

จากปัญหาดังกล่าว ในช่วง 3 ปีงบประมาณที่ผ่านมา คือ ระหว่างปีงบประมาณ 2543 – 2545 ผู้วิจัยได้สำรวจพบว่า มีข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ยื่นคำร้องขอลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการ(โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต) เป็นจำนวนมาก และได้รับอนุญาตให้ลาออกจำนวน 368 คน (คำสั่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ที่ 713/2542, 696/2543 และ 732/2544) ในจำนวนข้าราชการครูที่ลาออกจากราชการดังกล่าว จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาทุกขนาด มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก มีรายได้ไม่สัมพันธ์กับรายจ่าย มีอารมณ์เครียดกับงาน ได้รับการตรวจสุขภาพเพียงบางส่วน ผู้บังคับบัญชาจัดกิจกรรมนันทนาการให้เป็นส่วนน้อย และยังมีข้าราชการครูจำนวนมากที่ต้องการให้มีสวัสดิการเพิ่ม จะเห็นได้ว่า ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ขาดความรักในหน่วยงาน อาชีพ เงินเดือน และส่วนที่เป็นสวัสดิการไม่เพียงพอหรือเหมาะสม จึงทำให้ตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการ

การที่ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก นั้น แต่ก็มีครูอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่มีการยื่นแสดงความจำนงขอลาออกและก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่ได้ในจำนวนนั้นยังมีบางโรงเรียนที่ไม่มีข้าราชการครูแสดงความจำนงขอลาออกเลย การที่ข้าราชการครูไม่มีการลาออกนี้ แสดงว่า การปฏิบัติงานในที่แห่งนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้ครูอยู่ในโรงเรียน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จึงต้องการทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแต่ละแห่ง ใช้เทคนิคในการสร้างแรงจูงใจให้ครูอย่างไรบ้าง และมีพฤติกรรมเช่นนั้นมากน้อยเพียงใด อันจะเป็นข้อมูลสำหรับการนิเทศภายในโรงเรียน และเป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ผลที่ได้จากการวิจัยจะนำเสนอหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การบริหารจัดการคนจำนวนมาก ต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องว่า ความสามารถของคนหากได้รับการกระตุ้นสนับสนุนในทางที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดประสงค์หลักในการบริหาร คือทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพคุณภาพของงานขององค์กรในที่สุด ซึ่งผู้ที่ใช้กระบวนการสร้างแรงจูงใจ คือผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จะต้องทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้ครูเพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ว่ามีการสร้างแรงจูงใจอย่างไร ที่จะทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และเพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศด้านการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจ

ไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคลากร เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากร ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ โดยไม่คิดจะลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

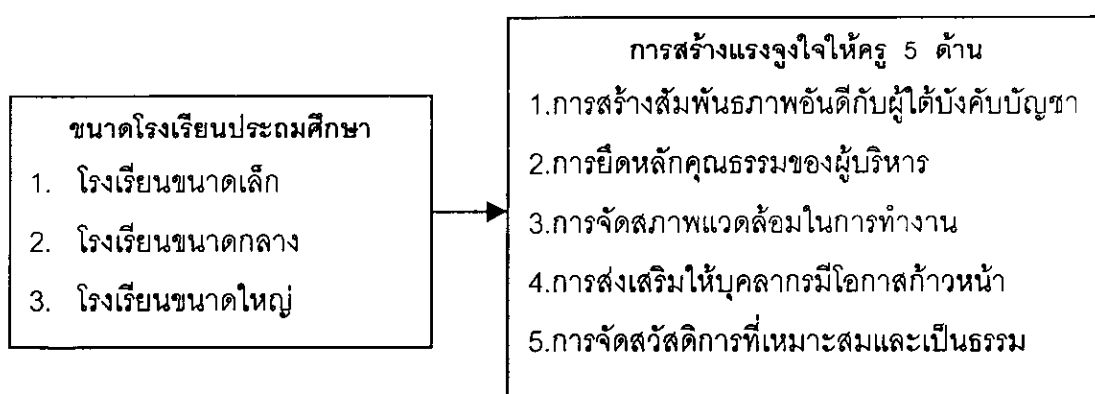
ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครูในการปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีกรอบแนวคิดด้านกระบวนการ เนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดของการวิจัย ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันกับการสร้างแรงจูงใจ 5 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 801 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 460 คน ซึ่งได้จากการสุ่มจากประชากรแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 40) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 460 คน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนได้ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 146 คน

2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 194 คน

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 120 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยจำแนกออกเป็น 3 ขนาด คือ

3.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ กิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้ครู ตามแนวคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน 5 ด้าน

3.2.1 การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2.2 การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร

3.2.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2.4 การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน

3.2.5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมเพื่อกระตุ้น ช่วย ให้การปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจนบรรลุวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1.1 การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้อิสระในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกศรัทธากับงานที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักความผูกพันและศรัทธาต่อหน่วยงาน มอบหมายงาน ที่เขาพอใจ สนใจและอยากทำ ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน ให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การทำงานมีการประชุมปรึกษาหารือกัน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกที่รับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะ

1.2 การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร หมายถึง การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์และความดีนั้น การอดทนต่อความขี้ และความอดทนที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ สุจริตไม่ว่าด้วยประการใด การรู้จักละวางความขี้ ความทุจริตและรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง มีความตระหนักว่าครูคือผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติต่อกันด้วยเกียรติและความจริงใจ มีความยุติธรรมกับครูทุกคน ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อในการช่วยเหลือครู ยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และใช้วิธีแก้ปัญหาครูโดยสันติวิธี

1.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่ครู จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การจัดบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานและปราศจากสิ่งรบกวน จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์ ให้ครูมีโอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน จัดให้มีห้องน้ำห้องสุขภัณฑ์สำหรับครูอย่างพอเพียง มีการวางแผนกับครูในการจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดตกแต่งห้องเรียนของตนเองให้สวยงาม และมีการประเมินผล และรายงานผลการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

1.4 การส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู ส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นสื่อการสอนใหม่ๆ ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงานในโรงเรียนดีเด่น ส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น มีการจัด

กิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนัก และความสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของครู และมอบหมายงานพิเศษที่ตรงกับความสามารถของครู

1.5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การจัดให้มีร้านสวัสดิการ และอาหารสำหรับครู จัดที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและความเหมาะสม จัดให้มีการประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู ให้คำปรึกษาและหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจของครู จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู และ มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

3. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

4. กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ปฏิบัติเพื่อกระตุ้น ชัยยุ ให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จนบรรลุวัตถุประสงค์

5. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้หลักเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียน ตามมติ ก.ค. ครั้งที่ 7/2538 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2538 : 1-2) มาปรับปรุงเป็น 3 ขนาด คือ

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

6. สปจ. ร้อยเอ็ด หมายถึง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อเสนอแนะที่ทำให้ทราบระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนิเทศให้ตรงกับความเป็นจริงและมีประสิทธิภาพ