

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการทำงาน การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ของการดำเนินงาน อันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน การแข่งขันทางธุรกิจ การสร้างความเจริญก้าวหน้า ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมั่นคง (จูซซ์ สมितिโกร. 2540 : 1) ซึ่งผู้บริหารองค์กร ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกับงานด้านบุคคล จะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคล ให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้เวลา สถานการณ์ และงบประมาณที่มีอยู่ รวมไปถึงการโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความสามัคคี รักการทำงานและเต็มใจเสียสละเพื่อสร้างความเจริญมั่นคงและส่งเสริมงานให้กับองค์กร (ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. 2544 : 120)

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงาน ก็อาจจะดูได้จากสภาพการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารงานบุคคลคือปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยตรง ในวงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ วงราชการ และวงการ ศึกษา ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงาน ขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะบริบูรณ์ สักเพียงใดจะไม่มี ความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอหรือขาด ขวัญ ขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่ดี คือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 6)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพ มากที่สุด เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความกระตือรือร้นขยันหมั่นเพียร ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจะมุ่งหวังแต่จะได้

ผลงานที่ดี มีปริมาณสูงเป็นที่พอใจนั้นไม่เพียงพอ ควรมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักในหน่วยงาน รักในอาชีพของตน ทำงานด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ และปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น และถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจสูงย่อมนำไปสู่ผลงานที่ดี และเมื่อผลงานดีย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (มาถีย์ วยเจริญพงษ์. 2545 : 4) ซึ่งสอดคล้องกับเดวิส และ นิวสตรอม (Devis and Newstrom.2985 : 109) ที่กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามที่บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ปริมาณงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรือก่อให้เกิดอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

กระบวนการสร้างแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน โดยมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) ของหน่วยงาน และความพยายามของฝ่ายบริหารในการที่จะสนองความต้องการของบุคคลอย่างเหมาะสม และการที่ต้องการให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจ ก็เพาะองค์ประกอบสำคัญที่สุดขององค์การก็คือ “คน” ในฐานะที่เป็นสมาชิกในองค์การ ทำอย่างไรจึงจะชักชวนให้บุคคลในองค์การทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ รักองค์การและทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่ให้เกิดความรู้สึกว่า “ต้องทำ” แต่ให้เกิดความรู้สึกว่า “ต้องการทำ” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 50) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและจัดการยากที่สุด เพราะมีสามารถหาสูตรสำเร็จมาจัดการได้ง่าย ๆ และความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การในการบริหารจัดการอาจจะดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542 : 83)

ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การจูงใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรต้องเผชิญกับสภาพสังคมที่มีความกดดันสูง การแข่งขันเพื่อความเอาตัวรอดและการเอาตัวรอดเปรียบกัน สภาพะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อความอยู่รอดของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยในเรื่องเงิน ค่าจ้างและสวัสดิการ ทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ ทุ่มเทและรักงานที่ทำ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การต้องการและการสร้างแรงจูงใจ โดยการโน้มน้าว การสร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการและค่าตอบแทน

ที่เหมาะสม ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้
ในการทำงาน เหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยบุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน ทুমทและเสียดส
ให้กับหน่วยงาน (ไพศาล อานามวัฒน์. 2543 : 2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กฎ ระเบียบและกฎหมายทางการศึกษา ได้ถูก
กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาและมุ่งพัฒนา
ศักยภาพของบุคลากรให้ได้มาตรฐานวิชาชีพเพื่อพัฒนาเยาวชนให้ได้รับมาตรฐานการศึกษา
ที่ดีที่สุด ได้แก่ การพัฒนาการศึกษา 4 ด้าน คือ การปฏิรูปสถานศึกษา การปฏิรูปครูและ
บุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนและการปฏิรูป
ระบบการบริหารในมาตรา 30 กล่าวถึง การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
มาตรา 49 กล่าวถึง การประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่ง และมาตรา 55
กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่น
ๆ ในมาตรา 55 กล่าวถึง การกำหนดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 เพื่อให้
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและความ
เจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งกฎ ระเบียบ กฎหมายเหล่านี้ นอกจากจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ
ส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้
ความสามารถสูงขึ้น และมีค่าครองชีพที่ดีขึ้นกว่าเดิม จากสิ่งที่กล่าวมาเป็นการยกระดับ
วิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่วนผลทางลบ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา
มีความรู้สึกว่าถูกกำหนดให้ต้องรับภาระหน้าที่มากขึ้น โดยเฉพาะข้าราชการครูบางส่วนที่มี
วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเกิดความท้อแท้ จนต้องลาออกก่อนเกษียณอายุราชการก็มี ซึ่งส่วนนี้
ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อช่วยและกระตุ้นให้ครูรักในหน้าที่การงานและ
อยากที่จะทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ. 2541 : 6)

การบริหารจัดการงานด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา
และผู้เรียนมีมาตรฐาน และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้น ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีความสำคัญ
มาก เพราะครูต้องเป็นผู้บริหาร ผู้จัดการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและพัฒนาทุก
วิธีการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ ครูเป็นผู้มีคุณธรรม มีคุณค่า มีความเสียดส
ในการสร้างสรรค์ความเจริญให้เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของสังคม ครู
หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จึงเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญที่ผู้บริหาร หน่วยงาน
องค์กรต้องบำรุงรักษาและส่งเสริมให้อยู่ในหน่วยงานนาน ๆ การหาวิธีการจูงใจ การสร้าง
แรงจูงใจ การส่งเสริมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีกำลังใจปฏิบัติงานแก่

หน่วยงานและองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหาร องค์กรหน่วยงาน ฝั่งตระหนักและควรสร้างสิ่งเหล่านี้ให้แก่บุคลากร ในสถานศึกษาแต่ละแห่งที่มีบุคลากร ปฏิบัติงานอยู่ ย่อมมีความแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลกระทบให้เกิด ความแตกต่างทั้งในด้าน ความพร้อมด้านบุคลากร สภาพของงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ความพร้อมในด้านของอาคารสถานที่ที่แตกต่างกันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อความ เจริญก้าวหน้าของอาคารสถานที่และความเจริญทางด้านเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการทำงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพทางภูมิศาสตร์ ซึ่งมี ผลต่อสภาพของการปฏิบัติงานของครู ความแตกต่างทางด้านเพศ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งมีผลต่อ การปฏิบัติงาน แม้ว่ากฎหมายได้บัญญัติถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศ หญิงในทุก ๆ เรื่อง แต่ในสภาพความเป็นจริงนั้น การได้รับโอกาสเพื่อความก้าวหน้า สภาพ หรือสถานการณ์ในบางเหตุการณ์ เพศหญิงยังมีข้อด้อย และถูกละเลยที่จะได้รับโอกาสใน การทำงานและได้รับความก้าวหน้า (ปัตติยะ สุภรณ์ชัย, 2546: 56)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากข้อมูล 10 มิถุนายน 2548 พบว่ามีทรัพยากร บุคคลในการบริหารงานที่เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 2,459 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และจำแนกเป็นครูผู้สอนจำนวน 2,278 คน ในช่วง 3 ปีงบประมาณที่ผ่านมา คือ ระหว่างปีงบประมาณ 2545 - 2547 ผู้วิจัยได้สำรวจพบว่า มีข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้ยื่นคำร้องขอลาออกจากราชการ ก่อน การเกษียณอายุราชการ (โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต) เป็นจำนวนมากและได้รับอนุญาตให้ ลาออก จำนวน 163 คน (คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. ที่ 313/2545, 296/2546 และ 287/2547) ในจำนวนข้าราชการครู ที่ลาออกจากราชการดังกล่าวจากการ สอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาทุกขนาดมีภาระงาน ที่รับผิดชอบมาก มีรายได้ไม่สัมพันธ์กับรายจ่าย มีอารมณ์เครียดกับงานได้รับการตรวจ สุขภาพเพียงบางส่วน ผู้บังคับบัญชาจัดกิจกรรมนันทนาการให้เป็นส่วนน้อย และยังมี ข้าราชการครูจำนวนมากที่ต้องการให้มีสวัสดิการเพิ่ม จะเห็นได้ว่า ครูขาดแรงจูงใจในการ ทำงาน ทำให้ขาดความรักในหน่วยงาน อาชีพ เงินเดือน และส่วนที่เป็นสวัสดิการไม่ เพียงพอหรือเหมาะสม จึงทำให้ตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. 2548 : 6)

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการทำงาน ของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 ว่ามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับที่มากน้อยเพียงใด เพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจอย่างไร มีแนวทางและข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง ที่จะทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศด้านการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจ ไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคล ลดความขัดแย้งของบุคลากร ประสานความสัมพันธ์ในองค์กร สร้างความเจริญก้าวหน้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

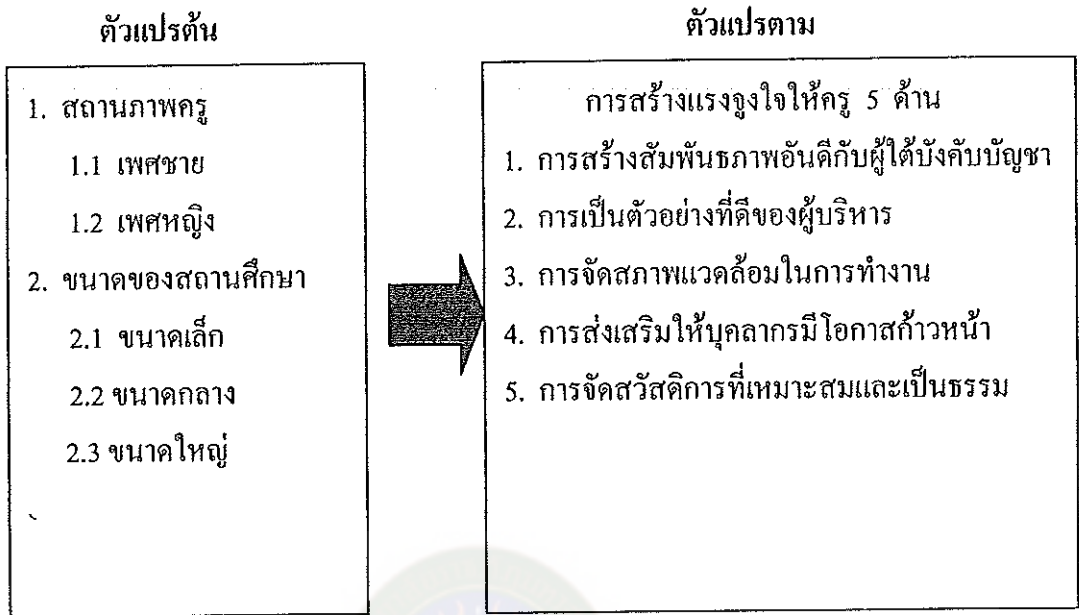
1. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 จำแนกตามเพศ และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูเพศต่างกัน มีความเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจ ของผู้บริหารแตกต่างกัน
2. สถานศึกษาขนาดต่างกัน ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้น (Maslow, 1970 : 35 - 47) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ทฤษฎีการจูงใจของ McClelland (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542 : 415 - 416) โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจแก่ครูของผู้บริหาร 5 ด้าน ได้แก่



แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามข้อมูล 10 มิถุนายน 2550 จำนวน 2,278 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง รวม 329 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 เพศ จำแนกเป็น

- ครูเพศชาย
- ครูเพศหญิง

2.1.2 ขนาดสถานศึกษา

- สถานศึกษาขนาดเล็ก
- สถานศึกษาขนาดกลาง
- สถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู
5 ด้าน ได้แก่

2.2.1 การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.2 การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหาร

2.2.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.4 การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน

2.2.5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกระตุ้น
ช่วย ให้การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจนบรรลุวัตถุประสงค์ สรุปได้ 5 ด้าน คือ

1.1 การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การทำงานมีลักษณะ
เป็นประชาธิปไตย ให้อิสระในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธากับ
งานที่ทำให้รู้ถึงจุดหมายของงานและจุดหมายขององค์การ ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน
สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักความผูกพันและศรัทธาต่อหน่วยงาน มอบหมาย
งานที่เขาพอใจสนใจและอยากทำให้ มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน ให้มีความรู้สึกว่าเป็น
ส่วนหนึ่งของกลุ่มการทำงานมีการประชุมปรึกษาหารือกัน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี
ความรู้สึกรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะ

1.2 การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหาร หมายถึง การรักษาสัจจะ ความจริงใจต่อ
ตนเองที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเอง
ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความดีงาม การอดทนต่อความชั่ว ไม่ประพฤติผิดศีลธรรมไม่ว่าด้วย
ประการใด ๆ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน
เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง มีความตระหนักว่าครูคือผู้ร่วมงาน ต้องปฏิบัติต่อกัน
ด้วยเกียรติและความจริงใจ มีความยุติธรรมกับครูทุกคน ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อ
ช่วยเหลือครู ยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และใช้วิธีแก้ปัญหาครูโดยสันติ

1.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม
สุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่ครู จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
การจัดบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานและปราศจากสิ่งรบกวน จัดให้มีสถานที่
ที่เป็นการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสรับรู้อาสาอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์ ให้ครูมีโอกาส

ปฏิบัติงานกับชุมชน จัดให้มีห้องน้ำห้องสุขภัณฑ์สำหรับครูอย่างพอเพียง มีการวางแผนกับครูในการจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดตกแต่งห้องเรียนของตนเองให้สวยงาม และมีการประเมินผล และรายงานผลการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

1.4 การส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู ส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นสื่อการสอนใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงานในสถานศึกษาดีเด่น ส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนัก และความสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของครู และมอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของครู

1.5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การจัดให้มีร้านสวัสดิการและอาหารสำหรับครู จัดที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและความเหมาะสม จัดให้มีการประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู ให้คำปรึกษาและหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจของครู จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู และมีการเบิกจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

3. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

4. กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้ปฏิบัติเพื่อกระตุ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จนบรรลุวัตถุประสงค์

5. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยใช้หลักเกณฑ์การแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2541 : 1 – 2)

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1 - 120 คน

5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นข้อเสนอแนะสำหรับครู ผู้บริหาร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง การบริหารจัดการและการเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงขององค์กรต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY