

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้มนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และพลโลกยึดมั่นการปกครองประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551:4)

การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการเป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในสังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) “การศึกษา” จึงเป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) สร้างคนที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพบริบท (Context) รอบด้านกระบวนการบริหารจัดการได้มุ่งสู่ระบบของการพัฒนาให้สนองต่อสังคมยุคข้อมูลข่าวสารสนเทศ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2543:6) ดังนั้นคำว่า “มาตรฐานและคุณภาพ” ของการจัดการศึกษาจึงเป็นแนวคิดสำคัญของสังคมที่ได้กล่าวขานกันมากมายในปัจจุบัน โดยเฉพาะช่วงเวลาแห่งยุคการปฏิรูปการเรียนรู้ภายใต้สวาระแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

โรงเรียนเป็นองค์กรสำคัญต่อการสร้างสรรค์ความเป็นมาตรฐาน และคุณภาพการศึกษาให้บังเกิดขึ้น โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมใจจากทรัพยากรบุคคลในทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังที่ สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543:48) กล่าวว่า คุณภาพของโรงเรียนต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรในโรงเรียน โดยบุคลากรภายนอกความคล่องตัวในการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกคนทุกฝ่ายต้องตระหนักถึงภารกิจสำคัญยิ่ง สอดคล้องกันพะยอม วงศ์สารศรี (2538:155) ที่ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการแล้วแต่ประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สอดคล้องกับปัญญา สาร (2517:5) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารที่สำคัญและจัดการ

ยากที่สุด คือ คน ดังนั้นในวงการต่างๆถือว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารทั้งหลาย คนเป็นผู้สร้าง คนเป็นผู้ปฏิบัติและคนเป็นผู้ทำให้งานยุ่งยาก ความสำเร็จของการทำงานจึงขึ้นอยู่กับคนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนบรรดาวัสดุอุปกรณ์ เงินทอง และอื่นๆ นั้นถือว่าเป็นเครื่องประกอบให้งานสำเร็จลงได้ ทั้งนี้เพราะว่าบรรดาวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เงินทอง เครื่องอำนวยความสะดวกทั้งหลายนั้นจะไม่มี ความหมายอะไรเลย ถ้าบุคคลที่จะใช้ของพวกนี้ไม่มีความสามารถไม่มีคุณภาพ ไม่ตั้งใจจริงและไม่ดีพอ คน เป็นสิ่งที่บริหารยากที่สุด เพราะคนมีชีวิตจิตใจ ความรู้สึกแปรเปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารที่ดี คือผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการจัดการกับบุคคลในหน่วยงานของตนให้ได้ใช้ความสามารถของเขาเหล่านั้นอย่างเต็มที่ที่มีประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถทำให้บุคคลหรือพนักงานทำหน้าที่ของตน ให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการใช้อำนาจการจัดการทางการบริหารได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร และความพึงพอใจของผู้ร่วมงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดการปฏิบัติภารกิจในหน่วยงานให้เป็นผลสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงานและบุคคลนั้น มีความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น (ปัญหา อิงสกุล, 2545:27) Miles (อ้างถึงใน พะยอม วงศ์สารศรี, 2538) ได้เสนอทฤษฎีสองรูปแบบ (A dual – model theory) โดยกล่าวถึงภารกิจทางการบริหารว่า เป็นการผสมผสานกันระหว่างตัวแปรด้านองค์การ (เป้าหมาย เทคนิค วิทยาการและโครงสร้าง) และตัวแปรด้านมนุษย์ (ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม ความต้องการและเชื้อชาติ) ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของระบบสังคมเทคนิควิทยาการ กล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์การ ที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์การอย่างมหาศาล ในอดีตมุมมองที่ผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติการในองค์การเป็นเพียงสิ่งของ วัสดุหรือเครื่องจักรที่ช่วยให้หน่วยงานในองค์การประสบผลสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบันนั้น มนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณค่าที่องค์การจะต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี โดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์การล้วนมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่องค์การจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์การ นอกจากนี้ยังยอมรับว่า การทำงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก

สุทธิ ทองประดิษฐ์ (2530:74) กล่าวว่า นักบริหารที่มีความรู้แต่เพียงการบริหารอย่างเดียวไม่สามารถประกันได้ว่าจะบริหารงานสำเร็จจำเป็นจะต้องมีทักษะพิเศษซึ่งเกิดจากการบริหารงานจนมีความชำนาญจนสามารถใช้หลักวิชาการบริหารปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการบริหารในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันการ สอดคล้องกับ วิจิตร วรุตบางกูร (2535 :130) ที่กล่าวว่าความสำเร็จของหัวหน้างานไม่ได้อยู่ที่การมีอำนาจบังคับบัญชาหรือการมีความรู้ในหน่วยงานที่ทำเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆมากมาย เช่น ความรักใคร่นับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการบริหารงานบุคคลให้ได้ทั้งงานและน้ำใจคน เพื่อให้คนในองค์การร่วมมือปฏิบัติงาน เกิดความรัก ความศรัทธา เสียสละเพื่องาน ห่มเทก่าลังกายกำลังใจ กำลังความคิดและสติปัญญา หาทางปรับปรุงให้งานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

การจูงใจเป็นทักษะการบริหารแบบหนึ่งที่ผู้บริหารควรมีในการจัดการบริหารในองค์กร ดังที่ สุทธิ ทองประดิษฐ์ (2530:107-108) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปในการบริหารงานในองค์กรแต่ละแห่ง อาจประสบความสำเร็จหรือได้รับความล้มเหลวแตกต่างกันไปแต่ผลของการบริหารที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดก็ตามหาใช่พฤติกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความร่วมมือในการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนในองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายๆ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร แต่ในการที่ผู้บริหารขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นรูปคำสั่งหรือการขอร้องก็ตามที่ หากสมาชิกที่ทำงานในองค์กรไม่ให้ความร่วมมือในการบริหารก็อาจหยุดชะงักและไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหาร ต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมมือในแนวทางที่พวกเขาต้องการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจากข้อมูล 10 มิถุนายน 2553 มีจำนวนสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งหมด จำนวน 118 สถานศึกษา และมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา จำนวน 1,393 คน และจำนวนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แต่ละสถานศึกษานั้น มีจำนวนข้าราชการครูปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนของนักเรียนและขนาดของสถานศึกษา การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาเพื่อที่จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการขับเคลื่อนงานต่างๆ ในสถานศึกษาซึ่งขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่จะให้ผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพและได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ การที่จะให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพอาจจะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับข้าราชการครูในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจและการให้กำลังใจกับข้าราชการครูในการปฏิบัติงานทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีเทคนิคและวิธีการจูงใจของผู้บริหารต่อข้าราชการครู เพื่อเป็นการเสริมแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูเป็นบุคลากรสำคัญที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาวิจัยได้สังเกตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งส่วนหนึ่งอาจจะเกิดจากการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับข้าราชการครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะศึกษาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแต่ละคน เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ตรงกับงานที่ตนเองถนัดและทำงานได้อย่างมีความสุข และที่สำคัญอย่างยิ่งเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีต่อข้าราชการครูในการปฏิบัติงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันซึ่งบุคลากร

ทุกคนถ้าหากได้รับการกระตุ้นสนับสนุนในทางที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์หลัก ในการจูงใจการบริหารงานของผู้บริหารนั้น คือ ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงานในสถานศึกษาในที่สุด ซึ่งผู้ที่มีอิทธิพลในการจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ว่าเทคนิคและวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยคิดว่าการจูงใจนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้สถานศึกษามีการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาไปได้ด้วยดี เพื่อที่จะทำให้ข้าราชการครูทุกคนได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพในการทำงานอันจะส่งผลไปสู่ความมีมาตรฐานและคุณภาพของผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนะการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีทัศนะการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ด้านความรู้

1.1 ทำให้ทราบระดับการมุ่งสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบระดับการมุ่งสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 ผลการวิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการมุ่งสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ผลการวิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการมุ่งสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ปรับปรุงแก้ไข และเสริมสร้างระดับการมุ่งสนใจในการปฏิบัติงานการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการมุ่งสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในชีวิต

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,392 คน

2.1 กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู 311 คน โดยใช้สูตรของ Yamané (1973:888) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample random sampling) โดยจับฉลากรายชื่อข้าราชการครู

3. ตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

3.1.1.2 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

3.1.2.1 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 –10 ปี

3.1.2.3 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

3.1.3.2 ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121–300 คน

3.1.3.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ใน 6 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านโอกาสการเจริญเติบโต

3.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ

3.2.3 ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับงาน

3.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

3.2.6 ด้านความก้าวหน้าในชีวิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจูงใจ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่กระตุ้นจากความต้องการของร่างกายและจิตใจเพื่อต้องการตอบสนองความต้องการของตนนั้นคือความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงขับ และรางวัล เป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่จะแสดงมีผลมาจากลักษณะบุคคล บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กร หรือสิ่งเร้า มีพลังในการกระตุ้นให้บุคคลริเริ่ม มีความพยายามรักษาพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งให้คงอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
2. การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติการสอน รับการประชุมชี้แจงรับมอบหมายงาน รับคำปรึกษาแนะนำ การสับเปลี่ยนหน้าที่การเรียนรู้งานตามระเบียบต่างๆ ของราชการและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ
3. การจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่มีการกระตุ้นหรือการจูงใจให้บุคคลได้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
4. โอกาสการเจริญเติบโต หมายถึง การที่บุคลากรได้มีความพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติและได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
5. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน
6. เนื้อหาเกี่ยวกับงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลทำ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจอยากที่จะทำ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน
7. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จไปเป็นอย่างดี ทันทตามที่กำหนด โดยไม่มีการตรวจสอบอย่างใกล้ชิดจนเกินไป
8. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา และความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจแก่ตนเอง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

9. ความก้าวหน้าในชีวิต หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาส ในการศึกษาต่อ อบรม และดูงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในเขตรับผิดชอบ ได้แก่ อำเภอสุโขทัย-ลก อำเภอตากใบ อำเภอสุโขทัย อำเภอแว้ง อำเภอสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

Prince of Songkla University
Pattani Campus