บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
   1.1 หลักการครองตน
   1.2 หลักการครองคน
   1.3 หลักการครองงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
   2.2 ประเภทของแรงจูงใจ
   2.3 ความสำคัญของการจูงใจ
   2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
   2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. การบริหารสถานศึกษา
   3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
   3.2 ความมุ่งหมายการบริหารสถานศึกษา
   3.3 หลักการบริหารสถานศึกษา
4. การจัดการศึกษาและบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
   4.1 สภาพทั่วไปของจังหวัดตราด
   4.2 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
   4.3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
   4.4 การปฏิบัติตนของข้าราชการครูตามบทบาทหน้าที่ ภาระงานของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   5.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือความประพฤติที่ดีงาม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรจะมีและให้ความสำคัญ เพราะการปฏิบัติตนให้ผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล และรู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดี คุณและโทษ รู้ว่าสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำบนพื้นฐานของความจริง และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะสร้างแรงศรัทธา การยอมรับนับถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังสามารถช่วยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ จนเกิดความรักสามัคคี และทำงานจนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2546 : 16) ที่ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยกำหนดเป็น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการครองตนของผู้บริหารสถานศึกษา หรือจรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตน หรือคุณลักษณะส่วนตัวที่ผู้บริหารแสดงออก ซึ่งดำรงอยู่ในคุณความดี เพื่อให้การดำเนินชีวิตของตนไปในทางที่ดีที่ชอบ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จและเจริญรุ่งเรือง

2. ด้านการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษา หรือจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ใต้บังคับ บัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งหลักการเบื้องต้นในการครองคน คือ ต้องเข้าใจว่าในโลกนี้ไม่มีอะไรยิ่งใหญ่ กว่าคนและในตัวคนไม่มีอะไรยิ่งใหญ่เท่าจิตใจคน ดังนั้น การครองคน คือ การครองใจคน เพื่อให้ ผู้อื่นรักใคร่นับถือ ผูกสัมพันธ์ด้วยความมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดย ยึดมั่นในคุณธรรม ตลอดจนสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ

3. ด้านการครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรือจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง การกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยการวางแผนที่ชัดเจน ต่อเนื่องและนำไปปฏิบัติ

ทั้งนี้ การบริหารงานในสถานศึกษาโดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะยึดหลักทางพระพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วยกับกฎระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ซึ่งในหลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารประกอบด้วยหลักธรรม 3 ประการ ได้แก่ หลักในการครองตน หลักในการครองคน และหลักในครองงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1.การครองตน

หลักธรรมในการครองตนนั้นเป็นการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการปกครองบุคคลอื่นนั้นจะต้องรู้จักปกครองตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้านก่อน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีต้องสร้าง และต้องพัฒนาจิตใต้สำนึกของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการเป็นตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี และสร้างคุณธรรม ด้วยสำนึกของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการบริหารสถานศึกษา และจะต้องเตือนตนเองอยู่เสมอ ซึ่งคุณธรรมในการครองตน ประกอบด้วยหลักธรรม ดังนี้

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, ป.ธ. 9). (2548 : 4) กล่าวว่า หลักการที่ว่าผู้บริหารที่ดีต้องสามารถบริหารควบคุมตนเองให้ดีเสียก่อน จึงจะสามารถบริหารคนอื่นได้ดี ซึ่งความดีที่จะได้ชื่อว่าเป็นคนดี จะต้องเกิดจากการมีศีลธรรม ช่วยให้เกิดความสุขทางจิตใจที่ส่งผลต่อความสุขทางกายด้วย คนที่มีความดีระดับนี้เรียกว่า กัลยาณชน หลักการสำหรับการเป็นคนดี ประกอบด้วยหลัก 4 ประการ ที่เรียกว่า สัมปรายิกัตถสังวัตตนิกธรรม 4

1. สัทธาสัมปทา การถึงพร้อมด้วยแรงศรัทธา กล่าวคือ มีความเชื่อมั่นว่าผู้ทำกรรมดี ย่อมได้รับผลดี ผู้ทำกรรมชั่ว ย่อมได้รับผลชั่ว เป็นต้น ซึ่งมี 4 ประการ คือ

1.1 กัมมสัทธา เชื่อในความมีอยู่ของกรรม เชื่อกรรม เชื่อกฎแห่งกรรม เชื่อว่ากรรมมีอยู่จริง คือ เชื่อว่าเมื่อทำอะไรโดยเจตนา คือ จงใจทำทั้งรู้ ย่อมเป็นกรรม คือ เป็นความชั่วความดีมีขึ้นในตน เป็นเหตุปัจจัยก่อให้เกิดผลดีผลชั่วร้ายสืบเนื่องต่อไป การกระทำไม่ว่างเปล่า และเชื่อว่าผลที่ต้องการจะสำเร็จได้ด้วยการกระทำ ไม่ใช่ด้วยการนอนคอยโชค

1.2 วิปากสัทธา เชื่อวิบาก เชื่อผลแห่งกรรม เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง คือ เชื่อว่ากรรมที่ทำแล้วต้องมีผล และผลต้องมีเหตุผลดีเกิดจากกรรมดี ผลชั่วเกิดจากกรรมชั่ว เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วต้องได้ชั่ว

1.3 กัมมัสสกตาสัทธา เชื่อความที่สัตว์ทั้งหลาย เป็นผู้มีกรรมเป็นของตนเอง จะต้องรับผลแห่งกรรมนั้น เชื่อว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของจะต้องรับผิดชอบเสวยวิบากเป็นไปตามกรรมของตน

1.4 ตถาคตโพธิสัทธา เชื่อปัญญาการตรัสรู้ของพระตถาคต คือ เชื่อพุทธเจ้ามั่นใจในองค์พระตถาคต ว่าทรงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะ ทรงพระคุณทั้ง 9 ประการ ตรัสธรรม บัญญัติวินัยไว้ด้วยดี ทรงเป็นผู้นำทางที่แสดงให้เห็นว่ามนุษย์คือเราทุกคนนี้ หากฝึกตนด้วยดีก็สามารถเข้าถึงภูมิธรรมสูงสุด บริสุทธิ์หลุดพ้นได้ ดังที่พระองค์ได้ทรงบำเพ็ญไว้เป็นแบบอย่าง

2. สีลสัมปทา ถึงพร้อมด้วยศีล คือ รักษากาย วาจา ให้เรียบร้อย ไม่มีโทษ มีอธิบายว่า เป็นผู้เว้นแล้วจากการฆ่าสัตว์ ลักทรัพย์ ประพฤติผิดในกาม พูดเท็จ เว้นจากการดื่มสุราเมรัย การจะเป็นคนดีของสังคมเราต้องรู้จักคุณสมบัติของคนดีในสังคมเสียก่อน ซึ่งเส้นทางสู่การเป็นคนดีสามารถ

กระทำได้ดังนี้ คือ คนดีต้องมีคุณสมบัติการกระทำ 3 ประการ ได้แก่

2.1 การกระทำด้วยกาย เรียกว่า กายกรรม หรือกายจริยา กล่าวคือ การปฏิบัติการงานซึ่งต้องใช้กายเป็นสำคัญ โดยต้องรักษาระเบียบแบบแผน ถือเอาเหตุผลเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันต้องไม่ถ่วงเวลาผู้อื่น ไม่ละเลยงานในหน้าที่ และต้องทำงานให้ลุล่วงทั้ง “ต่อหน้าและลับหลัง” เป็นการกระทำในสิ่งที่ดี ไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้เกิดความเดือดเนื้อร้อนใจ ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของศีลธรรม และจริยธรรมอันดีงาม กระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สังคม

2.2 การกระทำด้วยวาจา เรียกว่า วจีกรรม หรือวจีจริยา กล่าวคือ การปฏิบัติการงานด้วยคำพูดเป็นสำคัญ ต้องน่าเชื่อถือได้ ต้องถือหลักว่า “เสียชีพอย่างเสียสัจ” การพูดจาดี มีความอ่อนหวาน ซื่อตรง พูดในสิ่งที่สร้างสรรค์ ไม่พูดปดหรือพูดหลอกลวงผู้อื่นให้หลงเชื่อ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์แก่ตน

2.3 การกระทำด้วยใจ เรียกว่า มโนกรรม หรือมโนจริยา กล่าวคือ ตั้งจิตใจมั่นในการปฏิบัติงานทุกอย่าง ซึ่งเป็นหน้าที่ของตน การเป็นผู้มีความคิดด้วยจิตอันบริสุทธิ์ คิดในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ คิดในทางที่สร้างสรรค์ ไม่คิดร้ายแก่ผู้อื่น เพียงเพราะผลประโยชน์ มีความคิดที่เป็นบวก โดยมีหลักคุณธรรมพื้นฐานด้านจิตใจ ได้แก่ มีพรหมวิหารธรรม กล่าวคือ 1) เมตตา คือให้มีความรักใคร่และปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข 2) กรุณา คือให้ความสงสาร และคิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นดับทุกข์ 3) มุทิตา คือ มีความยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุขประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิต และหน้าที่การงาน และพร้อมกับสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีความเจริญก้าวหน้า 4) อุเบกขา คือ วางตนเป็นกลางปฏิบัติต่อทุกคนที่เกี่ยวข้องด้วยความยุติธรรม เสมอภาคปราศจากความลำเอียง

3. จาคสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการบริจาค มีอธิบายว่า บุคคลผู้มีใจปราศจากตระหนี่หวงแหน มีความตั้งใจสละอันปราศจากความตระหนี่ยินดีเฉลี่ยทรัพย์ของตนให้เป็นประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น เป็นการสงเคราะห์อนุเคราะห์แก่ผู้อื่น และเป็นการบูชาคุณท่านผู้ที่ควรบูชา หรือสร้างซ่อมสาธารณะสถานต่าง ๆ

4. ปัญญาสัมปทา คือ บุคคลผู้ถึงพร้อมด้วยปัญญา มีทักษะความรู้ความสามารถ รู้จักบาปบุญคุณโทษ ประโยชน์ไม่ใช่ประโยชน์ รู้ความเสื่อมความเจริญ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ รู้การเปลี่ยนแปลงของโลก เท่าทันโลก มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรู้เท่าทัน เป็นต้น

เกษม วัฒนชัย (2552 : 28) กล่าวว่า หลักและแนวปฏิบัติในการครองตน คือ หลักการครอง ชีวิตของคฤหัสถ์ กล่าวคือปฏิบัติตามฆราวาสธรรม ได้แก่

1. สัจจะ มีสองความหมาย ความหมายแรกคือ ความจริง ส่วนอีกความหมายหนึ่งคือ การ

พูดถึงการใช้ชีวิตโดยยึดความจริงเป็นที่ตั้ง ได้แก่ การเป็นคนถือความจริงเป็นหลักธรรม สำหรับคิด พูด และกระทำ เรียกว่า เป็นคนจริง คนซื่อสัตย์ ซื่อตรง รวมทั้งการใช้ความจริงเป็นหลักในการกำหนด ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เรียกว่า เป็นจริงใจ พูดจริงและทำจริง

2. ทมะ มีสองความหมายเช่นกัน ความหมายแรก คือ การฝึกใจตนเอง หรือข่มใจตนเอง ไม่ให้เป็นทาสของกิเลส ได้แก่ โลภ โกรธ หลง เรียกว่า เรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกใจตนเอง ฝึกนิสัยตนเอง จนสามารถควบคุมใจ ควบคุมวาจา และควบคุมการกระทำ ให้เป็นไปในสิ่งที่ดีที่ควรได้อีกความหมายหนึ่ง หมายถึง การแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง และการปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ทมะมีจุดมุ่งหมายที่ทำให้เกิดปัญญา

3. ขันติ เป็นความอดทนที่ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยมุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบาสู้ ไม่หวั่นไหว แต่เป็นคนแข็งแกร่ง ทนทานต่ออุปสรรค จนสุดท้ายไปถึงซึ่งความสำเร็จของงาน หรือความสำเร็จในแต่ละช่วงชีวิต

4. จาคะ เป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น เป็นคนไม่เห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจ แต่พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแม้ความสุขสบาย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557 : 158) กล่าวว่า จริยธรรมต่อตนเอง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักฆราวาสธรรม 4 ประการ ในการปฏิบัติตนในการทำงาน ได้แก่

1. สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ในทางกาย คือ ประพฤติด้วยความสุจริต ไม่คดโกงและไม่หลอกลวงผู้อื่น ทางวาจา คือ พูดแต่ความจริงและมีความจริงใจต่อผู้อื่น

2. ทมะ คือ การฝึกตน ให้มีการปรับปรุงตัวเองในด้านจิตใจและการกระทำสิ่งต่างๆด้วยปัญญา เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองในหน้าที่การงานหรือสิ่งที่ตนกระทำอยู่

3. ขันติ คือ ความอดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน คำด่าทอจากผู้อื่นที่อาจสร้างความขุ่นเคืองใจอันไม่พึงปรารถนา

4. จาคะ คือ ความเสียสละความสุขและผลประโยชน์ของตน รวมถึงการรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความทุกข์ร่วมกับผู้อื่นด้วย

พฤติกรรมในการครองตนของผู้บริหารสถานศึกษา

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2556 : 1) ได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

3. ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

4. สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

5. ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 14-16) ได้ให้ความหมายและกำหนดกรอบด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ในการประเมินข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. การครองตน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนบนพื้นฐานของคุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม ประกอบด้วย คุณธรรมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ดังนี้

1.1 การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

1.1.1 มีความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.1.2 มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จด้วยตนเอง

1.1.3 มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค

1.1.4 มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและผู้อื่น

1.2 การประหยัดและเก็บออม โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

1.2.1 รู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ

1.2.2 รู้จักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์และประหยัด

1.2.3 รู้จักมัธยัสถ์และเก็บออม เพื่อสร้างฐานะตนเองและครอบครัว

1.2.4 รู้จักดูแล บำรุง และรักษาทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม

1.3 การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

1.3.1 เป็นผู้รักษาและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้

1.3.2 ประพฤติและปฏิบัติตน อันอาจเป็นตัวอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป

1.3.3 เชื่อฟัง และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

1.3.4 เป็นผู้ตรงต่อเวลา

1.4 การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

1.4.1 ละเว้นต่อการประพฤติชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข

1.4.2 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

1.4.3 มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น

1.4.4 มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่นโดยทั่วไป

1.5 การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

1.5.1 ส่งเสริม สนับสนุนระบอบประชาธิปไตย และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

และรัฐบาล

1.5.2 เข้าร่วมในศาสนกิจและทำนุบำรุงศาสนา

1.5.3 ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี เช่น ป้องกันประเทศ เคารพกฎหมาย

1.5.4 มีความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันกษัตริย์ เช่น ประพฤติปฏิบัติ ตนเป็นพลเมืองดีตามพระบรมราโชวาท หรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสสำคัญอย่างสม่ำเสมอเป็นกิจวัตรปกติ

สรุปได้ว่า การครองตน หมายถึง การกระทำ การแสดงออก การดำเนินชีวิตโดยเป็นการดำเนินไปตามทางที่ถูกต้องดีงาม ผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ทั้งในเรื่องกิริยา มารยาท วาจา การพึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ประหยัด และเก็บออม มีระเบียบวินัย หมั่นพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. การครองคน

หลักธรรมและพฤติกรรมด้านการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติทัศน์ ผกาทอง (2551 : 171-172) ที่กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมสำหรับการดำรงตนของผู้นำ ซึ่งโบราณเปรียบผู้นำดุจพรหม คือ บุคคล ผู้ยิ่งใหญ่และมีอำนาจ ประกอบด้วย

1. เมตตา หมายถึง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ปกติ หัวหน้าควรมีการมีจิตที่เป็นกุศล เปี่ยมด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. กรุณา หมายถึง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาตกต่ำกว่าเดิม ได้รับความเดือดร้อน เป็นทุกข์ หัวหน้าควรมีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดเปลื้องความทุกข์ตลอดเวลา เป็นคนอาสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ

3. มุทิตา หมายถึง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน หัวหน้าควรมีอัธยาศัยไมตรีที่งดงามและผ่องใส ยินดีในความสุขและความสมหวังของผู้อื่น คอย สนับสนุนส่งเสริมให้ดีขึ้น หากมีทุกข์หรือประสบเคราะห์กรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ยให้ต้อง เจ็บช้ำน้ำใจ

4. อุเบกขา หมายถึง ในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้อง ชอบธรรม ตามหลักการและกฎเกณฑ์ หัวหน้าควรมีการประพฤติและปฏิบัติที่เที่ยงตรงและเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ด้วยความรักและความชัง คำนึงถึงผลของการกระทำของสัตว์ทั้งหลายที่ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่วเป็นที่ตั้ง เรียกว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ”

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551 : 407) ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ หมายถึง สิ่งที่ยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ คือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยึดเหนี่ยวใจกันไว้และเป็นเครื่องเกาะกุมประสานโลก นั่นคือสังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลักยึดรถที่กำลังจะแล่นไปให้คงเป็นรถวิ่งแล่นไปได้ มี 4 อย่าง ได้แก่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

2. ปิยวาจา พูดจาน่ารัก น่านิยมนับถือ

3. อัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์

4. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้ เช่นไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน

ไสว มาลาทอง (2552 : 33) ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ คือ หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน หมายถึงการให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมบ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สิ่งของที่เราหามาได้มิใช่สิ่งจีรังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้

2. ปิยวาจา หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริง ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมกับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าได้ทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น

3. อัตถจริยา หมายถึงการสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

4. สมานัตตตา หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่น ไม่โลภ รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557 : 158) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำที่สามารถชักนำหรือโน้มน้าวใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ตาม ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีต้องมีหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่

1. เมตตา คือความรัก ความปรารถนาที่ดี ความหวังให้ผู้อื่นรู้สึกมีความสุข

2. กรุณา คือความสงสารผู้อื่นและปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

3. มุทิตา คือความรู้สึกที่ชื่นชมและยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข

4. อุเบกขา คือความรู้สึกวางเฉย เป็นกลาง ไม่ลำเอียงต่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด มีความยุติธรรมในการที่จะให้รางวัลหรือเมื่อผู้อื่นกระทำความดี และการลงโทษตามเหตุและผลตามสมควรเมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

พฤติกรรมด้านการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษา

พระมหาบุญมี มาลาวชิโร (2550 : 19) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการครองคนว่า หมายถึง ศิลปะการครองใจผู้อื่นและรู้จักสร้างความผูกพันที่ดีต่อกันในสังคม การครองคน นั้นเป็นสิ่งสำคัญ สำคัญที่สุด เพราะต้องครองใจเขาให้ได้ หากครองครองใจเขาได้ก็ถือว่าสำเร็จทุกอย่าง หลักการครองใจคนที่สำคัญ คือ การปรับใจเข้าหากัน รู้จักครองใจผู้อื่น รู้จักเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งมีหลักดังนี้

1. ครองคนต้องครองใจให้เขารัก
2. ครองคนต้องพิทักษ์สมัครสมาน
3. ครองคนต้องมีใจอยากให้ทาน
4. ครองคนต้องประสานมิตรไมตรี
5. ครองคนกล่าววาจาต้องน่ารัก
6. ครองคนต้องตระหนักเรื่องศักดิ์ศรี
7. ครองคนต้องรู้ช่วยเหลือเอื้ออารี
8. ครองคนต้องหวังดีต่อทุกคน
9. ครองคนต้องเข้าใจในความคิด
10. ครองคนพึงผูกมิตรมีเหตุผล
11. ครองคนต้องแนะนำแต่สิ่งที่ดีมีมงคล
12. ครองคนต้องไม่ฉ้อฉลเอาเปรียบกัน

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2551 : 102) กล่าวว่า การครองคน หมายถึง การเป็นแบบอย่าง ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การรู้จิตใจคน รู้จิตใจของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้งานให้เหมาะสม รู้สภาวะของคน ความต้องการของบุคคล ท้องถิ่นและรู้จักกันตนเอง รู้จักใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เป็นแนวทางครองใจคน สร้างน้ำใจในการทำงาน ตระหนักในการนำความคิดและการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเสริมสร้างภูมิธรรม ภูมิปัญญา ผู้นำที่ดีนั้นควรจะต้องมีพฤติกรรมต่อผู้อื่นและสังคม ต่อไปนี้

1. การเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและการงาน คือ ดำเนินชีวิตตามทางสายกลางและศีลธรรมของศาสนา การดำเนินชีวิตของครอบครัว ความมีคุณสมบัติของผู้ดี ความห่างไกล อบายมุข กิเลส ใฝ่รู้ ใฝ่เจริญ พัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประพฤติกระทำชอบ กล้าหาญทางจริยธรรม ยุติธรรม ปราศจากอคติช่วยเหลือเกื้อกูลบุคคล และสังคม เสมอต้น เสมอปลาย ปฏิบัติงานด้วยหลักธรรม และหลักวิชาการ

2. รู้คน คือ รู้จริตของผู้ร่วมงาน เพื่อใช้งานให้เหมาะสมกับจริต ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 แบบ

2.1 ราคจริต คือ พวกรักสวยรักงาม มักทำอะไรประณีตเรียบร้อย ใจเย็น คนพวกนี้ ชอบ

ทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน

2.2 โทสจริต คือ พวกใจร้อน ชอบความเร็วและมักหงุดหงิดง่าย ถ้าถูกขัดใจ คนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความเร็ว

2.3 โมหจริต คือ พวกเขลาขรึม ขาดความกระตือรือร้น ทำงานล่าช้า เฉื่อยชา ชอบหลับในที่ทำงานเป็นประจำ

2.4 สัทธาจริต คือ พวกที่เชื่อง่าย เวลามีข่าวเรื่องแปลกแต่จริง คนพวกนี้จะเชื่อก่อนใครจะทำงานให้เต็มที่

2.5 พุทธิจริต คือ พวกใฝ่รู้ เป็นคนช่างสงสัย รักการศึกษาหาความรู้มักต้องการรายละเอียดมากกว่าคนอื่น คนพวกนี้ถนัดงานด้านวิชาการ

2.6 วิตกจริต คือ พวกช่างกังวล เป็นคนไม่กล้าตัดสินใจมักปล่อยเรื่องค้างไว้เป็นเวลานานโดยไม่ยอมลงนาม หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. รู้สภาวะของคน คือ รู้ความต้องการของคน บุคคล ท้องถิ่นและรู้จักรู้ทันตนเองมีแนวทางดังนี้

3.1 สนองความต้องการของคน เพื่อให้เกิดการกระทำความดี คุณประโยชน์

3.2 ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นหลัก เป็นผู้ใหญ่ เป็นที่พึ่ง ดำรง และกระทำตน ช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและชุมชน ชาติบ้านเมือง

3.3 ดำเนินการและร่วมงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและชุมชน

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2556 : 2) ได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
2. ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
3. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
4. ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
5. มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา
6. ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 14-16) ให้ความหมาย การครองคน ว่าหมายถึง การเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับยกย่องในเพื่อนในสังคม ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มาติดต่องาน โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

1.1 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี

1.2 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.3 กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ

1.4 มีน้ำใจ ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2. ความสามารถในการร่วมงานเป็นกลุ่ม โดยแบ่งหัวข้อย่อย ได้ดังนี้

2.1 ให้ความเห็น ปรึกษา และเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ

2.2 การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ

2.3 ยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

2.4 มีความสามารถในการคิดและเสนอเหตุผล

2.5 สามารถปฏิบัติงานเต็มที่ตามความรู้ ความสามารถ

2.6 เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น

3. ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ดังนี้

3.1 มีความสำนึกและถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้บริการ

3.2 ช่วยเหลือ แนะนำในสิ่งที่ดี ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์

3.3 ให้บริการด้วยความเต็มใจ และเสมอภาคกันทุกระดับ

3.4 มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน

4. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

4.1 ประพฤติและปฏิบัติตรงหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ วิธีการที่กำหนด

4.2 ถือประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

4.3 ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล

5. การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน ดังนี้

5.1 การให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น

5.2 เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน

5.3 ให้ความสำคัญ ยกย่อง หรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สรุปได้ว่า การครองคน หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีการนำหลักคุณธรรมมาใช้เพื่อสร้างความยุติธรรมและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะในสถานศึกษา รวมถึงมีการมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถและความรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และผูกไมตรีด้วยการให้ความจริงใจ ใช้วาจาที่อ่อนหวาน พูดตรงตามความจริง ให้เกียรติต่อทุกคน รวมทั้งเอาใจใส่

ดูแลทุกข์สุขของครูและบุคลากรในสถานศึกษาและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาและอบรมอย่างเท่าเทียมกัน

3. การครองงาน

หลักธรรมและพฤติกรรมด้านการครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักและแนวทางในการครองงาน คือ การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งสอดคล้อง กับ ว. วชิรเมธี (2551 : 92) ที่กล่าวไว้ว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงแนะให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือมีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน 2) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยัน คือ ภาคปฏิบัติการของความรักในงานที่ทำซึ่งจะ ทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด 3) จิตตะ คือ จดจ่อในงานที่ทำ หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้ทำสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ 4) วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนาเมื่อเราทำงานอะไรก็ตามให้พินิจพิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนา

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สนอง วรอุไร (2556 : 97) ที่กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ สูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้นความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราจะต้องการอะไร หากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้อย่างมั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ดังใจ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557 : 158) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะต้องแสดงออกถึงความตระหนัก ความพึงพอใจ ความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน มีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ในงานที่ทำเสมอ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรือปัญหาที่ได้รับ และไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์ของผู้อื่นและคิดไตร่ตรองอย่างมีสติ รอบคอบอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่

1. ฉันทะ คือ ความพึงพอใจ ความเต็มใจที่จะทำ การทำงานด้วยความสุข และปรารถนาเพื่อที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด ด้วยการรักในงานของตนที่ทำและชอบในงานของตน

2. วิริยะคือ ความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงานหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ออกมาดีที่สุด ไม่ย่อท้อเมื่อเกิดอุปสรรค และความยากลำบากต่างๆ และมองปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นที่เข้ามาขัดขวางต่อการทำงานสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และต้องเอาชนะให้สำเร็จ

3. จิตตะ คือ ความดูแลเอาใจใส่และใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงานที่ทำไม่ละเลยในงานที่ทำ และทำงานตนเองด้วยความตั้งใจที่จะทำให้งานนั้นออกมาสำเร็จตามเป้าหมายมี

การศึกษารายละเอียดของงานอย่างลึกซึ้ง มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงานที่ทำ ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

4. วิมังสา คือ การมีเหตุมีผลในการตัดสินใจ มีความคิดไตร่ตรอง และพิจารณาตรวจสอบในงานที่กำลังทำเสมอ รวมถึงการรู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้น และรู้จักแก้ไขปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

พฤติกรรมด้านการครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2556 : 3) ได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ

2. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

3. ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของทางราชการ

5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร

6. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา

7. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและนำเสนอผลงาน อันเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

8. เข้าร่วมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 16) กล่าวว่า การครองงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบจนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต้องต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.2 มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ

1.3 สนใจและเอาใจใส่งานที่รับผิดจอบ

1.4 ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

2. มีความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งหัวข้อย่อยดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.1 มีความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายและนโยบาย

2.2 มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี

2.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน

2.4 รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน โดยแบ่งหัวข้อย่อย ดังนี้

3.1 มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3.2 มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3 มีความสามารถในการทำงานที่ยากหรืองานใหม่สำเร็จเป็นผลดี

4. ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ โดยแบ่งหัวข้อย่อย

4.1 มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

4.2 มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ราชการหรืองานที่รับผิดชอบ

4.3 ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน

4.4 สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างประสิทธิภาพ

5. การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน แบ่งเป็นหัวข้อย่อย ได้ดังนี้

5.1 การปฏิบัติงานยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน

5.2 การดำเนินงานอันสอดคล้องหรือเป็นความต้องการของส่วนรวมและประชาชน

5.3 ใช้วัสดุ อุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดและเหมาะสม

5.4 ร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างข้าราชการและประชาชน

การทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน มีความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาบุญมี มาลาวชิโร (2550 : 19) ที่กล่าวว่า การครองงาน หมายถึง ศิลปะการทำงานอย่างมีความสุขและได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย การครองงานให้สำเร็จและเป็นสุข นับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะการที่คนอยู่บนโลกนี้จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น สิ่งที่เชื่อมคนเข้าหากันก็คืองาน จึงจำเป็นต้องรู้จักการครองงานให้เป็นสุขด้วยชีวิตจึงจะประสบความสำเร็จได้ ซึ่งมีหลักการครองงาน ดังนี้

1. ครองงานต้องรักงานเป็นอย่างยิ่ง

2. ครองงานต้องทำจริงไม่หวั่นไหว

3. ครองงานต้องขยันต้องมั่นใจ

4. ครองงานทำอะไรต้องอดทน

5. ครองงานต้องตระหนักรักหน้าที่

6. ครองงานทำความดีอย่าฉ้อฉล

7. ครองงานผลงานเด่นเป็นของตน

8. ครองงานค่าของคนผลจากงาน

9. ครองงานต้องขยันไม่ท้อแท้

10. ครองงานต้องแน่วแน่มุ่งสืบสาน

11. ครองงานใจต้องมีอุดมการณ์

12. ครองงานเมื่อทำงานต้องสุขใจ

สรุปได้ว่า การครองงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานอย่างอดทน พยายามแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุ ด้วยผลและด้วยปัญญา ยึดหลักประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการวางแผนและความมุ่งมั่นในการทำงานมีความขยันและความมั่นใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงมีอุดมการณ์ในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะทำให้งานที่ทำนั้นมีความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การได้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจจะทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหัวข้อนี้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

สุรางค์ โค้วตระกูล (2553 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังที่ช่วยในการแสดงพฤติกรรมอย่างเข้มแข็งและกระตือรือร้น มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เช่น คนๆ หนึ่งทำงานหนักตลอดเวลาด้วยความขยันขันแข็งเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิตซึ่งถือว่าเค้ามีแรงจูงใจในการทำงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2553: ออนไลน์) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมในการทำงานออกมา ซึ่งสิ่งตอบสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวของบุคคล เป็นแรงขับและเป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้เกิดกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Need) และเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงถือได้ว่ามีอิทธิพลในการกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและบุคคลนั้นจะรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

ภารดี อนันต์นาวี (2555 : 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์เกิดแสดงการกระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 216) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของแต่ละตัวบุคลากรที่ทำให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดี หรือไม่ดีมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารนั้นจะมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

สัมมา รธนิธย์ (2556 : 133) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าต่อตัวเองหรือด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระ ทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

เตียรส์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1893 : 3) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจมี 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เข้ามาเป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา 2) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กำหนดทิศทางหรือแนวทางให้แต่ละบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน 3) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มาช่วยเสริมสนับสนุนและรักษาพฤติกรรมต่างๆนั้นให้คงอยู่ต่อไปหรือแรงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคล

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 173) กล่าวว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 อย่าง ด้วยกันคือ บุคคลที่ทำงานหนัก มุ่งมั่นที่จะกระทำและกำหนดทิศทางหรือพฤติกรรมเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่เหมาะสม

ลูเนนเบริร์กและ ออร์นสไตน์ (Lunenberg and Ornstein. 1996 : 369) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ตัวที่เป็นแรงผลักดันที่ส่งผลโดยตรงต่อบุคคลที่สามารถอธิบายถึงทิศทางความพยายามของบุคคลที่พึงปรารถนาเพื่อทำให้ตัวบุคคลนั้นไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายเฉพาะ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมาในการดำเนินการทำงาน และแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือคาดหวังไว้ ทั้งนี้แรงจูงใจยังเป็นเครื่องผลักดันที่ดีที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย เพราะมีการตอบสนองความต้องการตัวบุคคลจากภายในจิตใจของบุคคลนั้น

ประเภทของแรงจูงใจ

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549 : 135) อธิบายไว้ว่า นักจิตวิทยาทางสังคมที่ต่างกลุ่มความคิดกันจะอธิบายหรือเชื่อว่าแรงจูงใจทางสังคมมีความแตกต่างกันซึ่งจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง แรงจูงใจ หรือความต้องการที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น หรือหมายความถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ และเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคม ทั้งนี้ เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น หรือต้องการได้รับความยอมรับและนิยมชมชอบจากบุคคลอื่น อันส่งผลให้บุคคลทำใจของตนองให้ชอบและแสดงพฤติกรรมที่เอาใจใส่ผู้อื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจคนอื่น หรือกระทำทุกอย่างเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าเขามีความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่นหรือสังคมได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นนั่นเอง โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์นี้สูงจะมีลักษณะที่ชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอยู่เสมอโดยจะพยายามกระทำตัว หรือแสดงออกให้เห็นว่าสามารถเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายได้ ซึ่งนับว่าเป็นลักษณะเด่นของบุคคลประเภทนี้ อย่างไรก็ดี การที่บุคคลมีแรงจูงใจซึ่งทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจก็ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นสิ่งที่ทำให้สังคมเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าไปได้ เนื่องจากหากทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันหมด ความเห็นต่าง หรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ก็อาจจะไม่เกิดขึ้น

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง แรงจูงใจ หรือความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม อันส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำตัวควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามที่ต้องการเหนือกว่าบุคคลอื่น หรือเป็นความต้องการที่จะแสวงหาอำนาจ เนื่องจากมีความรู้สึกว่าการมีอำนาจนั้นจะทำให้เขาสามารถทำอะไรก็ได้เหนือกว่าคนอื่น ๆ และเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของบุคคล แรงจูงใจใฝ่อำนาจนี้ มักจะเกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้พฤติกรรมของบุคคลที่ผ่านมาว่าการมีอำนาจสามารถที่จะบันดาลให้ได้ทุกอย่างได้ตามที่ตนเองต้องการ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นนักจิตวิทยา สรุปไว้ว่ามีการพัฒนามาจากธรรมชาติและความรู้สึกต้อยต่ำของตนเองว่าไม่ทัดเทียมหรือสู้กับบุคคลอื่นได้ ไม่ว่าจะเป็นของในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาหรืออื่นๆนั้น ซึ่งจะเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความจำเป็นที่จะต้องชดเชยปมด้อยของตนเอง โดยพยายามที่จะแสวงหาอำนาจเพื่อที่ตนเองจะ ได้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น หรือมีอภิสิทธิ์เหนือกว่าบุคคลอื่นนั่นเอง

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจ หรือความต้องการที่เกิดจากความคาดหวังของบุคคลซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่อดีตหรือยังเยาว์วัย และทำให้บุคคลเหล่านั้นพยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยเขาจะต้องตั้งมาตรฐานการกระทำของตัวเขาเองไว้ คือถ้าหากงานใดที่คาดหวังจะเกิดผลสำเร็จเขาก็จะมีกำลังใจที่จะทำให้เกิดขึ้น และคาดหวังถึงความสำเร็จในครั้งต่อๆไปมากขึ้นกว่าเดิม ในทางตรงข้ามกัน ถ้าหากตั้งความหวังไว้แล้ว แต่ผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่เขานั้นคาดหมายไว้ การตั้งความหวังของเขาจะลดต่ำลงเรื่อย ๆ จนกระทั่งอาจเกิดการท้อถอย และไม่กล้าที่จะหวังทำสิ่งต่างๆต่อไปอีกในอนาคต

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2553 : 187) อ้างถึง อารี พันธุ์มณี (2546 : 270 - 272) การจัดแบ่งประเภทของแรงจูงใจมีวิธีการแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) การแบ่งประเภท แรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ แรงจูงใจทางสรีระ และ แรงจูงใจทางสังคม 2) การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และ แรงจูงใจภายนอก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตามธรรมชาติ หรือ ตามสัญชาตญาณของตนเอง โดยเกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งบางทีเรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก

แรงจูงใจทางสรีระ เป็นแรงจูงใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นการเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้ว ย่อมทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลทางร่างกายซึ่งอันเป็นผลทำให้เกิดแรงขับ และเมื่อแรงขับลดลงร่างกายก็จะกลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลังซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จโดยมีความมานะพยายามฟันฝ่าอุปสรรค เอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้แล้วยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นรู้สึกรักใคร่ มีความชอบพอ และเอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้ความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตามไปในบางครั้ง รวมถึงมีการหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคมพบปะ พึ่งพาอาศัยได้และยังรู้จักที่จะพึ่งพาผู้อื่นด้วย

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้ง ถกเถียง เอาชนะ ลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ยิ้มแย้มแจ่มใสแต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจของตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้การนำของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

2. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเองที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์และทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรมโดยไม่ต้องมีใครมาควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรมซึ่งจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากเด่นอยากดัง อยากก้าวหน้า

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเพราะจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่น ๆ เป็นต้น โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัล การเสริมแรงเพื่อให้ได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

ซิมบาร์โดและเวเบอร์ (1994 : 325) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ในแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมต่างๆโดยไม่หวังรางวัล หรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรมนั้นมองเห็นคุณค่าในตัวมันเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นวีดีโอเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัล หรือ หลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนาแรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชมการให้รางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

Weiten (1997 : 383) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological Motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับ และพักผ่อน ความต้องการแสดงออก ความก้าวร้าว เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแล ปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบ เรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นต้น

Andrew J. Elliot and Martin V. Covington (2001 : 13) นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน(Aroused Motive) คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกทางพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด และแรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันทีจะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิวโหย กระหายเหือด แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ คือ การจูงใจประเภทออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) การจูงใจภายใน คือ สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ ความรู้สึกนึกคิด การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง 2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก การคาดหวัง การมองเห็น หรือทำให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้า หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ความสำคัญของแรงจูงใจ

สมคิด บางโม (2551 : 177) กล่าวว่า หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้น จะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้น แล้วจะมีพนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการไม่ใช่แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นให้ทำงาน แรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่นการให้ความดีความชอบ 2 ขั้น รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 9) กล่าวว่า การจูงใจของคนนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความชอบ และความไม่ชอบ มีความต้องการ มีความเกียจคร้าน และความขยัน และมีความเบื่องาน และรักงาน ฯลฯเป็นต้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์การ และเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องสร้างการจูงใจให้บุคลากรเพื่อให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552 : 156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้บุคคลนั้นเกิดการกระทำ คือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเองเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์ และพัฒนางานและองค์การ ตลอดจนคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ้นๆตัวไปเท่านั้น ผลงานหรือคุณภาพงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์การ

สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล (2553: ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ซึ่งถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำบุคคลนั้นขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆเท่านั้น

2. ความพยายาม (Endeavor) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและงานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือละความพยายามอะไรง่าย ๆ แม้งานนั้นจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จไปได้ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงาน หรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของตัวบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นกำลังแสวงหา และการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะทำอะไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลนั้นก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 217) ความสำคัญของแรงจูงใจมี 2 ประการ คือ แรงจูงใจที่ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และแรงจูงใจที่กำหนดแนวทางของพฤติกรรม ชี้ให้เห็นว่าควรเป็นไปในรูปแบบใดเพื่อให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับทุกองค์กรและทุกหน่วยงาน ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการก็จะทำ

ให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป รวมถึงแรงจูงใจยังส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการงานและให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้งานบรรลุเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg)

Herzberg (1959 : 113 - 115) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจมาจากแนวคิดของ Maslow (1954 : 80) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ได้แก่

1.1 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสที่ดีหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.6 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โยกย้าย หรือ ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงานได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.5 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน และจำนวนงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.9 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.10 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใด รวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชา

ในการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างยุติธรรมซึ่งแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) กับปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

สรุปได้จากทฤษฎีสองปัจจัยว่า เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ทำทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่เกิดความเครียด ทำให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน และจะเห็นว่าการนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจสร้างความพอใจในการทำงาน และยังเป็นตัวที่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลพอใจ และไม่พอใจงานที่ตนปฏิบัติ

2.ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor

ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (1960 : 49 - 52) หรือทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎี X มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงานหากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามที่จะหลีกเลี่ยงเพื่อที่จะทำให้ตัวเองไม่ต้องมาเหน็ดเหนื่อยกับงาน และเมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงาน และวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับควบคุม ข่มขู่ สั่งการและลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และมนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยหวังความก้าวหน้า ความทะเยอทะยานมีน้อย แต่มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง และจากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์นั้นว่าไม่ดีข้างต้น ทำให้ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ ถ้าหากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรจึงต้องมีหัวหน้างานคอยสั่งการควบคุม บังคับบัญชา เนื่องจากมนุษย์นั้นมักมีความเกียจคร้านในตัว และขาดความรับผิดชอบ ทฤษฎีนี้จึงจะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่ แต่ในส่วนของทฤษฎี Y นั้นมองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งมีความตรงกันข้ามกับทฤษฎี X โดยในทฤษฎี Y มองธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่นั้นมีความมานะ มีความพยายามทั้งจิตใจและร่างกาย ไม่รังเกียจในการทำงาน และไม่จำเป็นต้องใช้การสั่งการ ควบคุมและบังคับ สามารถทำงานได้ด้วยตนเองในบรรยากาศที่ต้องการอย่างอิสระ และผลของงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ดี อีกทั้งเชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญไปกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะ และการทำงานมักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน จะเกิดความรู้สึกความพึงพอใจ สมใจ จึงเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นไปเรื่อย ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยส่วนรวมมีการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม พร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เชื่อว่ามนุษย์มีคุณลักษณะในตัวเอง มีความสามารถทางการคิด ความฉลาดการสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าในทฤษฎี Y ของมนุษย์นั้นจะเป็นไปในแง่ดีจากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าวนี้จึงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน

นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคนมนุษย์มักรู้จักตนเองดีและรู้ขีดความสามารถของตนเอง ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์จึงสามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้ โดยลักษณะของการทำงานจะแตกต่างกันไปตามทัศนะของฝ่ายจัดการ คือ ทฤษฎี X เหมาะกับองค์การที่ต้องการจะควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้าง เพื่อจูงใจพนักงาน ส่วนทฤษฎี Y เหมาะกับองค์การที่ต้องการให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน ให้ความไว้วางใจให้พนักงาน ผลักดันให้พนักงานรู้สึกว่าตนสามารถปฏิบัติงานได้ โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด เป็นการใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจแก่พนักงาน

สรุปได้ว่า McGregor ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจคนให้ทำงานนั้นควรต้องใช้ทฤษฎี Y คือมองคนในแง่ดีเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ พยายามให้งานให้ตรงกับความสามารถจะจูงใจได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ก็ยังจะต้องไม่ละเลยต่อการควบคุมในการทำงาน

3. ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (1972 : 507 - 532) มหาวิทยาลัยเยลมีการพัฒนามาจากพื้นฐานความรู้ของทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (1954 : 80) และมาสู่ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Aderfer's existence-relatedness growth theory: E.R.G. Theory) จากการวิจัยของ Alderfer ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง An empirical test of a new theory of human needs ในปี 1969 ที่ทดสอบความต้องการของมนุษย์และมองความต้องการของมนุษย์ออกเป็น

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence needs) คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และความปรารถนาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับองค์การนั้นการความต้องการนี้ คือ ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ ตอบแทนตลอดจนสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้างถือว่าเป็นสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs) คือ ความสัมพันธ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การ สำหรับในองค์การความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมียศ มีตำแหน่งฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการอยากเป็นผู้ตาม และความต้องการการมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพที่ดีกับผู้อื่น ถือว่าอยู่ในความต้องการนี้

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาของบุคคล เป็นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพหรือตำแหน่ง การเจริญเติบโตความก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก การขยายอำนาจ สำหรับในองค์การคือ

ความต้องการที่จะได้รับความผิดชอบเพื่อเพิ่มความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น จากทฤษฎีของ Alderfer (1972 : 507-532) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร และจูงใจพนักงานได้อย่างดี เพราะทฤษฎีของ Alderfer จะเกี่ยวข้องกับความต้องการ ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน อีกทั้งเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และความเจริญก้าวหน้าของงานด้วย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ชี้ให้เห็นว่าบุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน โดยอาจจะต้องการในระดับสูง หรือน้อยแตกต่างกันออกไปแล้วแต่ตัวบุคคล พร้อมกับความต้องการระดับต่อ ๆ ไปได้ แต่ทุกคนจะแสวงหาความต้องการให้กับตัวเองเพื่อตอบสนองความสุขให้ตัวเอง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954 : 80) กล่าวถึง การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นของความต้องการอย่างมีระเบียบและเรียกลำดับขั้นของความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of needs”

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านกายภาพหรือร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัยยารักษาโรค การพักผ่อน และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่จะสามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการนี้จะจูงใจให้มนุษย์ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งที่จำเป็นเหล่านี้มา และเมื่อได้แล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety & security needs) คือ ความต้องการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย ได้รับความปกป้องคุ้มครองจากภยันตรายต่าง ๆที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความหมายรวมไปถึง ความต้องการมีความมั่นคงในการทำงาน มีบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักหรือสังคม (Love or social needs) คือ เมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นมา คือความต้องการความรัก และยอมรับ หรือความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ

ต่างๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ เช่น บุคคลที่มีอำนาจ มีชื่อเสียง รวมไปถึงการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจและความรักจากเพื่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการความยกย่องเคารพ (Esteem or status needs) คือ ความต้องการให้เกิดความเคารพต่อตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องเคารพ ได้รับสถานะทางสังคม และจากบุคคลรอบข้างในสังคม เช่น ความต้องการทางสถานภาพ (Status) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์ และมีความสำคัญในสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization or self-realization) ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้ง 4 ขั้น ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุด เป็นของมนุษย์ที่ต้องการอย่างครบถ้วน มนุษย์จะเริ่มมีความต้องการสูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตที่ตนเองนั้นได้ตั้งใจ ใฝ่ฝันไว้ในทุก ๆ อย่าง ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมาก และแต่ละคนจะมีความความแตกต่างกันไป

ทฤษฎีของ Maslow เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้และประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรเพื่อสนองความต้องการของพนักงานในแต่ละองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากทฤษฎีของ Maslow นั้น พบว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องมีความต้องการตามลำดับขั้นทั้ง 5 แต่ความต้องการของมนุษย์นั้นอาจจะเกิดขึ้นพร้อมกันได้

สรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีของ Maslow มีความเกี่ยวข้องและแสดงให้เห็นว่าความต้องการ 5 ลำดับขั้นของมนุษย์เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการ เมื่อมีความต้องการก็ย่อมจะต้องพยายามแสวงหาความต้องการเหล่านั้นเพื่อความต้องการของตนเอง เมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นแรกแล้วก็จะมีความต้องการขั้นต่อ ๆ ไปอีก ซึ่งถ้ามีการตอบสนองสิ่งเหล่านี้ให้คนในองค์กรได้ก็จะทำให้เขามีขวัญและกำลังใจที่ดี รวมถึงส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความความสุข

2. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1962 : 99 - 122) นักจิตวิทยา มีความคิดว่า ความต้องการจะสะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์ มาจากการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เด็ก ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีของ Maslow (1954 : 80) และ Alderfer (1972 : 507 - 532) ตรงที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ จึงได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การได้แก่

ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพันและความต้องการอำนาจ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement เขียนย่อว่า nAch) คือ เป็นผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย คือ ชอบสถานการณ์ที่ทำให้มีโอกาสได้รับผิดชอบจากงานโดยตรง และชอบที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง และชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลางมีความเสี่ยง และถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person) มีความต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงคราวต่อไป รวมทั้งยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของตนเองอีกด้วย ต้องการความสำเร็จสูงและจะแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาว ทำให้ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-actualization) และผู้ที่มีความต้องการงอกงาม (Growth needs) ในทฤษฎีของ Maslow (1954 : 80) และ Alderfer (1972 : 507 - 532) ตามลำดับ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพและยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้รับผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว สามารถติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่นบางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่นผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพัน ตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) และผู้มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ของทฤษฎีของ Maslow (1954 : 80) และ Alderfer (1972 : 507 - 532) ตามลำดับ ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power เขียนย่อว่า nPow) คือผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง(nPow person) มีความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น เป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงและจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมทางสังคมเพื่อให้มีอิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น แต่เรื่องของความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน เนื่องจากอำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันได้ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่นและทำประโยชน์แก่องค์กร ความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization) ตามทฤษฎี Maslow

ทฤษฎีของ Maslow (1954 : 80) มากที่สุดและจากทฤษฎีของ McClelland (1962 : 99 - 122) คาดว่าคนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน

สรุปได้ว่า ตามทัศนะของ McClelland มนุษย์มีความต้องการในความสำเร็จซึ่งมุ่งหวังที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จจะมีใจจดจ่ออยู่กับงานและใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี ผลที่ต้องการคือ งาน แต่งานที่ทำแล้วสำเร็จ อาจมีผลพลอยได้ คือ เงินตอบแทนหรืออาจจะเป็นความก้าวหน้าก็ได้เช่นกัน

3. ทฤษฎีความต้องการของ Barnard

ทฤษฎีความต้องการของ Barnard (1972 : 142 - 149) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจกบุคคลได้ และ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดยเฉพาะเจาะจงได้ มีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของหรือสภาพทางกายเป็นสิ่งที่สามารถมอบให้กับบุคคลได้ เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อชมเชย หรือให้เป็นรางวัลจากการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานซึ่งสิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินนั้นมีความสำคัญในการจูงใจให้คนพยายามสร้างงานเพื่อองค์กร

2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลที่จะได้รับซึ่งแต่ละคนก็จะแตกต่างกันไป เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษและโอกาส หรือการได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับรางวัลที่เป็นวัตถุ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายรูปแบบโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพทางกายภาพที่เป็นไปตามความคาดหวังของบุคคล ได้แก่ สถานที่ในการทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานและก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในหน่วยงานได้

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านของความภูมิใจที่บุคคลนั้นได้แสดงความสามารถหรือได้แสดงฝีมือของตนเอง พอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ในการที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่นรวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่คณะ เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงานหรือองค์กรปราศจากแรงจูงใจนี้จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อยคุณภาพไปด้วย

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล (adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถบุคคลและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน

7. โอกาสที่มีส่วนร่วมการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged particupation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเข้าไปมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้น ซึ่งการทำลักษณะนี้ทำให้มีความรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน รวมไปถึงมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของ บุคคลที่มีอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร มีความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์ หรือความสามัคคี รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนิทสนมกลมเกลียว ความร่วมมือกันดีในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

สรุปได้ว่า ตามทัศนะของ Barnard เมื่อผู้บังคับบัญชาสร้างความประทับใจ สร้างความรู้สึกดีๆ ยกย่องชมเชย รวมถึงให้กำลังใจที่ดีในการทำงาน และยังทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกอบอุ่นด้านจิตใจและเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ทฤษฎีความคาดหวังของ Victer H. Vroom (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964 : 17) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมาก ในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดยวูม มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นหลังจากที่เขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่ม ความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับ

การยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

วูม (Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยม อย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ หรือรางวัลระดับที่ 1ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน

E = expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง พยายามการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การ ทำงานเพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุดซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงานเช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทน หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

2. รางวัลภายใน (intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วยความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน เช่น รู้สึกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายโดยมีแนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

1. ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน

2. ธำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

3. คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล

4. ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

5. การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ

6. จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

สรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เห็นว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขาอาจจะเป็นเงินเดือนรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจจัยบุคคล (Individual) ว่าเขาทำสิ่งเหล่านี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวัง ความต้องการไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการสูงและได้รับการตอบสนองความต้องการของตัวเองระดับขวัญและกำลังใจก็สูงตามไปด้วย ซึ่งแรงจูงใจเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมโดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาของกลุ่มหรือส่วนบุคคลนั้นจะสะท้อนว่าพวกเขามีขวัญและกำลังใจมากน้อยเพียงใดหรือสะท้อนให้เห็นว่าพวกเขามีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปร การศึกษาการสร้างแรงจูงใจ ดังแสดงในตาราง 1

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจ

นักวิชาการ / ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	สรุป
1.ความมีสัมพันธภาพ						✓		✓	✓	✓	✓		5
2.ค่าตอบแทน						✓		✓	✓		✓	✓	5
3.ความก้าวหน้า						✓		✓	✓		✓		4
4.วิธีการปกครองบังคับบัญชา						✓	✓				✓		3
5.ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						✓			✓	✓			3
6.ความมั่นคงในการทำงาน						✓			✓				2
7.การได้รับการยอมรับนับถือ						✓			✓				2
8.สภาพการทำงาน						✓					✓		2
9.ความเป็นอยู่ส่วนตัว						✓			✓				2
10.ความต้องการมีอำนาจ										✓		✓	2
11.ความกระตือรือร้น	✓		✓										2
12.ความต้องการอยู่รอด		✓						✓					2
13.ความรับผิดชอบ						✓							1
14.ความพึงพอใจ											✓		1
15.ลักษณะงานที่ทำ						✓							1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
16.นโยบายและการบริหาร						✓							1
17.สถานะทางอาชีพ						✓							1
18.ความประทับใจ											✓		1
19.สถานที่ทำงานดี											✓		1
20.ความมีอิสระในด้านความคิด											✓		1
21.การรับรู้คุณค่า				✓						✓			1
22.แรงกระตุ้น					✓								1

หมายเหตุ : [1 = สุรางค์ โค้วตระกูล. 2553 : 153],[2 = สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. 2553 : 17)], [3 = จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556 : 216],[4 = สัมมา รธนิธย์. 2556 : 133],[5 = Steers and Porter. 1893 : 3],[6 = Frederick Herzberg. 1959 : 113-115],[7 = McGregor. 1960: 42-52],[8 = Alderfer. 1972 : 507-532],[9 = Maslow. 1954 : 80],[10 = McClelland. 1962 : 99-122],[11 = Barnard. 1972 : 142-149],[12 = Vroom. 1964 : 17]

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากทัศนะนักวิชาการ พบว่า แรงจูงใจ มี 22 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มี 5 ตัวแปร ที่มีความถี่สูงจำนวน 3-5 ความถี่ คือ 1) ความมีสัมพันธภาพ 2) ค่าตอบแทน 3) ความก้าวหน้า 4) วิธีการปกครองบังคับบัญชาและ 5) ความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ในการวิจัยแรงจูงใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรตามแนวคิดและทัศนะนักวิชาการออกมาได้ทั้ง 5 ตัวแปร คือ 1) ความมีสัมพันธภาพ 2) ค่าตอบแทน 3) ความก้าวหน้า 4) วิธีการปกครองบังคับบัญชา และ5) ความสำเร็จในการทำงาน มาเป็นแนวคิดใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหาดังนี้

ความมีสัมพันธภาพ

Herzberg (1959 : 113 - 115) กล่าวไว้ว่า 1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี 2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

Alderfer (1972 : 507 - 532) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs) คือ ความสัมพันธ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การ สำหรับในองค์การความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมียศ มีตำแหน่งฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการอยากเป็นผู้ตามและความต้องการการมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพที่ดีกับผู้อื่น ถือว่าอยู่ในความต้องการนี้

Maslow (1954 : 80) กล่าวไว้ว่า ความต้องการด้านความรักหรือสังคม (Love or social needs) คือ เมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นมา คือความต้องการความรัก และยอมรับ หรือความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ เช่น บุคคลที่มีอำนาจ มีชื่อเสียง รวมไปถึงการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจและความรักจากเพื่อน เป็นต้น

McClelland (1962 : 99 - 122) กล่าวไว้ว่า ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพและยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้รับผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว สามารถติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

Barnard (1972 : 142 - 149) กล่าวไว้ว่า ความดึงดูดใจทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ในหมู่คณะ เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงานหรือองค์กรนั้นปราศจากแรงจูงใจจะทำให้คนใน

องค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อยคุณภาพไปด้วย

สรุปได้ว่า ความมีสัมพันธภาพ หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีการติดต่อสร้างสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้การยอมรับความสามารถและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ค่าตอบแทน

Herzberg (1959 : 113 - 115) กล่าวไว้ว่า เงินเดือน คือ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

Alderfer (1972 : 507 - 532) กล่าวไว้ว่า ความต้องการอยู่รอด (Existence needs) คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และความปรารถนาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆสำหรับองค์การนั้นการความต้องการนี้ คือ ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ ตอบแทนตลอดจนสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้างถือว่าเป็นสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

Maslow (1954 : 80) กล่าวไว้ว่า ความต้องการด้านกายภาพหรือร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัยยารักษาโรค การพักผ่อน และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่จะสามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการนี้จะจูงใจให้มนุษย์ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งที่จำเป็นเหล่านี้มา และเมื่อได้แล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับต่อไป

Barnard (1972 : 142 - 149) กล่าวไว้ว่า สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) เป็นเงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกาย เป็นสิ่งที่สามารถมอบให้กับบุคคลได้ เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อชมเชย หรือให้เป็นรางวัล จากการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานซึ่งสิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินนั้นมีความสำคัญในการจูงใจให้คน พยายามสร้างงานเพื่อองค์กร

Vroom (1964 : 17) กล่าวไว้ว่า รูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยม อย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = valance หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = instrumentality หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้เชื่อมโยง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รางวัลกับผลงาน

E = expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่คนทำงานในองค์กรทุกคนคาดหวังที่จะได้รับจากการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างหรือบางครั้งค่าตอบแทนนั้นอาจจะไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ และยังเพิ่มเงินเดือนโดยพิจารณาจากการทำงานด้วยความยุติธรรม ซึ่งการที่บุคลากรทำงานให้กับองค์กรไปแล้วจะต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งนี้จะก่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในใจกับสิ่งที่ทำไปและได้รับผลกลับมา

ความก้าวหน้า

Herzberg (1959 : 113 - 115) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้า นั้นเป็นการได้รับโอกาสหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

Alderfer (1972 : 507 - 532) กล่าวไว้ว่า ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาของบุคคล เป็นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพหรือตำแหน่ง การเจริญเติบโตความก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก การขยายอำนาจ สำหรับในองค์การคือความต้องการที่จะได้รับความผิดชอบเพื่อเพิ่มความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

Maslow (1954 : 80) กล่าวไว้ว่า ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization or self-realization) ความต้องการสูงสุดของ มนุษย์จะเริ่มมีความต้องการสูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตที่ตนเองนั้นได้ตั้งใจ ใฝ่ฝันไว้ในทุก ๆ อย่าง ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและแต่ละคนจะมีความความแตกต่างกันไป

Barnard (1972 : 142 - 149) กล่าวไว้ว่า สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) โอกาสที่บุคคลที่จะได้รับซึ่งแต่ละคนก็จะแตกต่างกันไป เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษและโอกาสหรือการได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับรางวัลที่เป็นวัตถุ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายรูปแบบโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน การสัมมนา การได้รับศึกษาต่อ การอบรมไปศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ หรือการทำกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง

และวิชาชีพ และเมื่อคนเรามีความก้าวหน้าแล้วก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ

วิธีการปกครองบังคับบัญชา

Herzberg (1959 : 113 - 115) กล่าวไว้ว่า การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใดรวมไปถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างยุติธรรม

McGregor (1960 : 49 - 52) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎี X มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงานหากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามที่จะหลีกเลี่ยงเพื่อที่จะทำให้ตัวเองไม่ต้องมาเหน็ดเหนื่อยกับงาน และเมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงาน และวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับควบคุม ข่มขู่ สั่งการและลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และมนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยหวังความก้าวหน้า ความทะเยอทะยานมีน้อย แต่มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง และจากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์นั้นว่าไม่ดีข้างต้น ทำให้ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ถ้าหากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรจึงต้องมีหัวหน้างานคอยสั่งการควบคุม บังคับบัญชา เนื่องจากมนุษย์นั้นมักมีความเกียจคร้านในตัว และขาดความรับผิดชอบ ทฤษฎีนี้จึงจะมองมนุษย์ในแง่ลบ เป็นส่วนใหญ่ แต่ในส่วนของทฤษฎี Y นั้นมองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งมีความตรงกันข้ามกับทฤษฎี X โดยในทฤษฎี Y มองธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่นั้นมีความมานะ มีความพยายามทั้งจิตใจและร่างกาย ไม่รังเกียจในการทำงาน และไม่จำเป็นต้องใช้การสั่งการ ควบคุมและบังคับ สามารถทำงานได้ด้วยตนเองในบรรยากาศที่ต้องการอย่างอิสระ และผลของงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ดี

Barnard (1972 : 142 - 149) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่หน่วยงาน หรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) จึงเป็นโอกาสที่บุคคลที่จะได้รับซึ่งแต่ละคนก็จะแตกต่างกันไป เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาส หรือการได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับรางวัลที่เป็นวัตถุ ซึ่งจะสามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายรูปแบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถ เทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถการบริหารงานให้ผ่านไปด้วยดี มีการวิเคราะห์ตัวบุคคล และมอบหมายงาน

ให้ตรงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนในองค์กรอย่างเหมาะสม รวมถึงให้คำแนะนำ ดู แลการปฏิบัติงานอยู่เสมอและให้ความเที่ยงธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

ความสำเร็จในการทำงาน

Herzberg (1959 : 113 - 115) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงาน จะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของ ตนเองต่อไปได้

Maslow (1954 : 80) กล่าวไว้ว่า ในขั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization or self-realization) ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้ง 4 ขั้น ซึ่งเป็น ความต้องการสูงสุด เป็นของมนุษย์ที่ต้องการอย่างครบถ้วน มนุษย์จะเริ่มมีความต้องการสูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตที่ตนเองนั้นได้ตั้งใจ ใฝ่ฝันไว้ในทุก ๆ อย่าง ความต้องการชนิดนี้มี ลักษณะกว้างขวางมาก และแต่ละคนจะมีความความแตกต่างกันไป

McClelland (1962 : 99 - 122) กล่าวไว้ว่า คือ เป็นผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย คือ ชอบสถานการณ์ที่ ทำให้มีโอกาสได้รับผิดชอบจากงานโดยตรง และชอบที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วย ตนเอง และชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลางมีความเสี่ยง และถ้ากำหนด เป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจ สำหรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person) มีความต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการ ทำงานของตน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การให้ความทุ่มเทกำลังกายและใจในทำงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความสามารถในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ มีความเพียรพยายามในการพัฒนาตนเองและสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จ รวมถึงมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาให้ การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเพื่อผลดีต่อตนเองและองค์กร

จึงสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกตามลักษณะการเกิด ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้

1. ความมีสัมพันธภาพ หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีการติดต่อสร้าง สัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้การยอมรับความสามารถและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่คนทำงานในองค์กรทุกคนคาดหวังที่จะได้รับจากการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างหรือบางครั้งค่าตอบแทนนั้นอาจจะไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ และยังเพิ่มเงินเดือนโดยพิจารณาจากการทำงานด้วยความยุติธรรม ซึ่งการที่บุคลากรทำงานให้กับองค์กรไปแล้วจะต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งนี้จะก่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในใจกับสิ่งที่ทำไปและได้รับผลกลับมา

3. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน การสัมมนา การได้รับศึกษาต่อ การอบรมไปศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ หรือการทำกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ และเมื่อคนเรามีความก้าวหน้าแล้วก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ

4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถ เทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถการบริหารงานให้ผ่านไปด้วยดี มีการวิเคราะห์ตัวบุคคล และมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนในองค์กรอย่างเหมาะสม รวมถึงให้คำแนะนำ ดูแลการปฏิบัติงานอยู่เสมอและให้ความเที่ยงธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

5. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การให้ความทุ่มเทกำลังกายและใจในทำงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีความเพียรพยายามในการพัฒนาตนเองและสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จ รวมถึงมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเพื่อผลดีต่อตนเองและองค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 3) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารควรจะต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ รวมทั้งทักษะและประสบการณ์ตลอดไป

จนถึงความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิเชียร วิทยอุดม (2550 : 10) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ได้ร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้นได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 3 - 4) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การประสานงาน การชี้นำแนวทาง การเกื้อหนุนของผู้อื่นโดยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดหาทรัพยากรองค์กร การสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนทางจิตวิทยา การเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง การวางแผน การจัดตารางเรียน การทำบัญชี การแก้ปัญหาความขัดแย้งของครู การแก้ปัญหาวินัยนักเรียน การประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินต่อไป

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ ในการบริหารเพื่อส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ

กู๊ด (Good. 1973 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจในสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรม เสริมหลักสูตร

แคมป์เบล (Campbell. 1979 : 22) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกันในองค์กรได้ทำการร่วมมือกันเพื่อที่จะพัฒนาตัวผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความมุ่งหมายการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549 : 3 - 5) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นวิธีการทำให้งานนั้นสำเร็จตามจุดมุ่งหมายโดยอาศัยผู้อื่น ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณามี 5 ประการ ตามคำย่อ ภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารทีดีจึงต้องมองและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กร

2. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายงานบังคับบัญชาภายในองค์กร ซึ่งมีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

3. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

4. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

5. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 144) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายการบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายหลัก นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

เซอร์จิโอแวนนี่ (Sergiovanni. 1980 : 260) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารสถานศึกษา ควรมีหลักการบริหารเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จซึ่งประกอบไปด้วยงานสำคัญ 8 ประการ คือ

1. งานสัมพันธ์กับชุมชน
2. งานกิจกรรมนักเรียน
3. งานหลักสูตรการสอน
4. งานบริหารบุคลากร
5. งานอาคารสถานที่
6. งานธุรการ
7. งานพัฒนาบุคลากร
8. งานประเมินผล

คิมบรอจห์ และนันเนอรี (Kimbrough and Nunnery. 1988 : 164) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานบริหารสถานศึกษาเป็น 8 งานด้วยกัน คือ

1. งานบริหารหลักสูตรและการสอน
2. งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3. งานธุรการ

4. งานบริหารบุคคล

5. งานกิจการนักเรียน

6. งานสภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

7. งานด้านการประเมินผลการวิจัย

8. งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายการบริหารสถานศึกษา คือ เป็นการดำเนินงานในสถานศึกษา และผู้เรียนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการกำกับดูแลช่วยเหลือ ซึ่งเป็นการควบคุมคุณภาพของผู้เรียนรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

หลักการบริหารสถานศึกษา

ยงยุทธ เกษสาคร (2550 : 62) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำ พื้นฐานในการเป็นผู้นำทางด้านการวางแผนการประสานงานการติดต่อสื่อสาร การจัดการ และการดำเนินการ การมอบหมายงาน การสั่งการ และการประเมินผล การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ

2. ด้านเทคนิค คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ ระเบียบวิธีปฏิบัติหรือเทคนิคต่าง ๆ ของสาขาวิชาเฉพาะ และมีการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้

3. ด้านมนุษย์มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จูงใจบุคคลอื่นได้ มีความชำนาญในการติดต่อประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและใต้บังคับบัญชาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. ด้านความคิด มีความสามารถในการใช้สมองคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดวางแผนการล่วงหน้าก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ โดยเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่าง ๆ และสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อหน่วยงานของตนเองได้

5. ด้านการบริหาร มีความรู้ความชำนาญด้านการบริหารในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยสามารถทำความเข้าใจกับนโยบาย นำนโยบายและอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายมาทำการวางแผนจัดหน่วยงาน จัดบุคลากร สั่งงาน แก้ไขปัญหาติดตาม ประสานงาน ควบคุมรายงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2554 : 47) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน ปฏิบัติงานโดยใช้

ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

แบลนชาร์ด (Blanchard. 1972 : 79) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1987 : 58) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการของการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา คือ เป็นแนวทางการบริหารจัดการ และการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมมือกันและดำเนินการให้เป็นไปได้ด้วยดี บำรุงรักษาสถานศึกษาให้ดำรงอย่างมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา มีการประสานงาน ควบคุม รายงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

การจัดการศึกษาและบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2553 ทำให้โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต สำหรับพื้นที่ใน จังหวัดตราดกำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเพียงแห่งเดียว

สภาพทั่วไปของจังหวัดตราด

จากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จะทำให้ได้ว่า จังหวัดตราด เป็นจังหวัดชายแดนสุดฝั่งทะเลตะวันออก ลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ดินดำ น้ำชุ่ม มีเกาะมาก และพบว่าจุดเด่นด้านคุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีความสนใจร่วมกิจกรรมศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์และได้ร่วมอนุรักษ์การแสดงด้านศิลปวัฒนธรรมและดนตรีไทย มีความรับผิดชอบ มีสัมมาคารวะ มีความซื่อสัตย์กตัญญูเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสุข มีสุขภาวะที่ดี มีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จุดเด่นด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูมีความมุ่งมั่น อุทิศตนเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการแสวงหาความรู้และนำเทคนิค นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสอน มีการสอนแบบโครงงานให้ผู้เรียนได้ทำโครงงานด้วยตนเอง มีความสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ให้

สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน และภาษาต่างประเทศที่สอง (ภาษาจีน ภาษากัมพูชา ภาษาเวียดนาม) เพื่อการรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จัดกิจกรรมเสริมให้ผู้เรียนที่เรียนไม่ทันเพื่อน มีความเข้าใจและสามารถ ประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง และจุดเด่นด้านการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า โรงเรียนมีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบ การบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจรและมีประสิทธิภาพ คณะผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีการกระจายอำนาจสู่บุคลากร ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา มีการใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการบริหาร จนทำให้งานประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม รวมถึงความโปร่งใสของการจัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยมีการตรวจติดตามคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ทำให้ระบบการบริหารงานมีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ รวมทั้งมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมและทันต่อการใช้งาน ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นคนดี มีคุณธรรมอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ โรงเรียนได้รับการยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐานสากล และการวิจัยนี้ยังเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารหรือการพัฒนาพฤติกรรม เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาได้ และยังสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและได้งานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นหน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ 1 การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

ภารกิจหลัก

1. จัดการศึกษาปฐมวัย โดยมีการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับ ให้กับเด็กกลุ่มอายุ 4 - 5 ปี

2. จัดการศึกษาภาคบังคับ เป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี (ป. 1 - ม. 3) ให้กับเด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ คือ มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนอายุย่างเข้าปีที่ 16 หรือจนจบหลักสูตร

อนุสรณ์สถานมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

3. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี (ป.1 - ม.6) ให้กับเด็กในวัยเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนจบหลักสูตร โดยมุ่งให้นักเรียนทุกคน ได้รับ การพัฒนาให้มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง มี

ความสุขตามวิถีความเป็นไทย สมกับความไว้วางใจของพ่อแม่ผู้ปกครองที่นำลูกหลาน มาเข้าเรียน ด้วยกระบวนการทำงานแบบเปิดโอกาส เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในจังหวัด และรายงานผลการดาเนินงานความก้าวหน้าต่อสาธารณชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การบริหารจัดการศึกษาจังหวัดตราด มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับอนุปริญญา สังกัดต่าง ๆ ดังนี้

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 111 แห่ง
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 17 แห่ง
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 8 แห่ง
- ตำรวจตระเวนชายแดน 2 แห่ง
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 แห่ง (เทศบาลชุมชนวิมลวิทยา, กีฬาจังหวัดตราด)
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3 แห่ง
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 1 แห่ง
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด 7 แห่ง

นอกจากนี้มีหน่วยงานกระทรวงอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งด้านศาสนา และพัฒนาอาชีพ ได้แก่ สำนักพระพุทธศาสนา ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตราด เป็นต้น

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาผู้เรียน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย และการเรียนรู้ของหลักสูตรอย่างเต็มศักยภาพ

2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคน

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

5. สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เป้าประสงค์

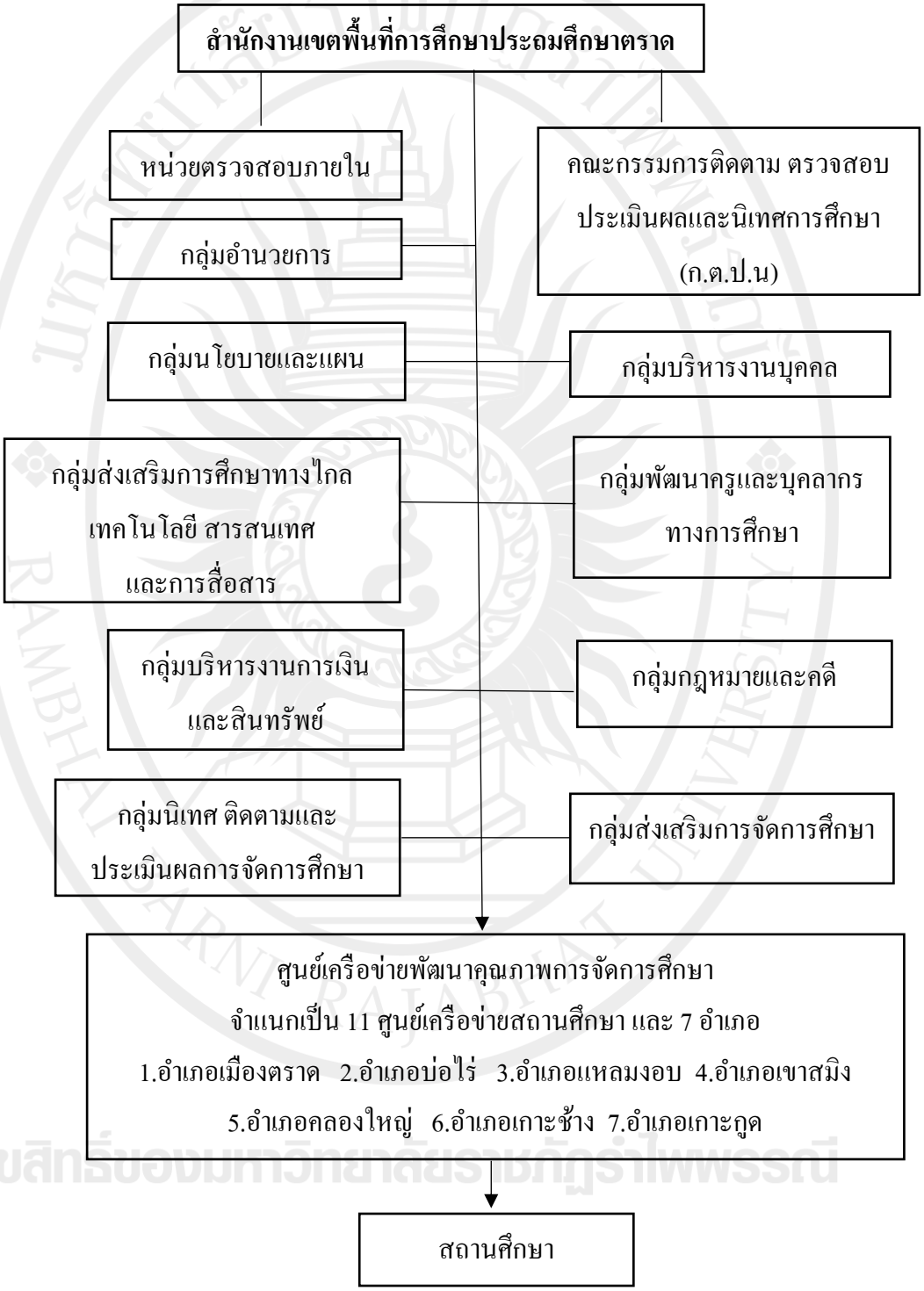
ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นคนดีและมีคุณธรรมอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ โรงเรียนได้รับการยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดได้จัดการศึกษาทั้งหมด 3 ระดับ คือ 1) จัดการศึกษาปฐมวัย 2) จัดการศึกษาภาคบังคับ 3) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี (ป.1 - ม.6) ให้กับเด็กในวัยเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนจบหลักสูตร โดยมุ่งให้นักเรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขตามวิถีความเป็นไทย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

(แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564 สพป.ตราด)



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การปฏิบัติตนของข้าราชการครูตามบทบาทหน้าที่ ภาระงานของครู

บทบาท คือ ภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่า บุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใด ก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มาไม่ว่าจะได้มาโดยกำเนิด โดยการกระทำหรือโดยการแต่งตั้งให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง

Good (1973 : 502) ได้ให้ความหมายของบทบาทเอาไว้ว่า มีความหมาย 2 ประการ คือ

1. ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลในกลุ่มที่กำหนด

2. แบบกระสวนพฤติกรรมหน้าที่ที่คาดหวัง หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำให้บรรลุผลสำเร็จภาพใต้สภาพแวดล้อมที่สังคมกำหนด

หน้าที่ คือ กิจที่ต้องกระทำ หรือสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องกระทำ ทั้งนี้อาจเป็นความจำเป็นตามหลักศีลธรรม กฎหมาย หรือด้วยความสำนึกที่ถูกต้ององเหมาะสม

ดังนั้น บทบาท หน้าที่ของครู จึงหมายหมายถึง ภาระงานที่ผู้เป็นครูจำเป็นต้องกระทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ซึ่งอาจเป็นความจำเป็นต้องอาศัยหลักศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย หรือด้วยสำนึกในความถูกต้องเหมาะสมก็ได้

หน้าที่และความรับผิดชอบที่พึงประสงค์ของครู

อาจวิเคราะห์หน้าที่ของครูจากระเบียนปฏิบัติราชการ การศึกษาสัมมนา และการวิจัยเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามลักษณะงานครู หน้าที่ความรับผิดชอบของครูจากงานวิจัยต่างๆ ครูที่ดีจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. หมั่นอบรมเด็กอยู่เสมอ
2. ตั้งใจสอน รักการสอน
3. จัดการปกครองให้เป็นที่เรียบร้อย
4. เตรียมการสอน และทำการบันทึกการสอน
5. หมั่นวัดผลและติดตามผลการเรียน
6. รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
7. ช่วยให้คะแนะนำแก่เด็กด้วยความเต็มใจ
8. สอนให้เด็กเป็นประชาธิปไตย
9. ทำบัญชีรายชื่อ และสมุดประจำชั้น
10. ดูแลบำรุงรักษาห้องเรียนและอาคารสถานที่
11. เกี่ยวกับการสอน การอบรม การวัดผล

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

12. เกี่ยวกับธุรการและระเบียนวินัย

13. ค้นคว้าเพิ่มเติมและหาความรู้ใหม่ๆมาสอน

14. สอนให้เด็กเป็นคนดี

16. หมั่นหาความรู้และวิธีการหาความรู้

17. เป็นตัวอย่างแก่เด็ก

18. จัดการแนะแนวที่ดีแก่เด็ก

19. ช่วยงานสารบรรณและธุรการโรงเรียน

20. เอาใจใส่เด็ก

21. บริการโรงเรียน

22. เป็นครูประจำชั้น

23. ทำระเบียนและสมุดรายงานนักเรียน

24. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

25. ร่วมกิจกรรมชุมชน

26. สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง

27. เอาใจใส่และพยายามเข้าใจปัญหาและความต้องการของเด็ก

28.ช่วยประชาสัมพันธ์กิจการของโรงเรียนได้ดี

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครูตามรูปคำ “TEACHERS”

T (Teaching) การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน ตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยามารยาทและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ข้อ 3 กำหนดไว้ว่า ครูต้องตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้ และในข้อ 6 กำหนดไว้ว่า ครูต้องถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนเองไปใช้ในทางที่ทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

E (Ethics) จริยธรรม หมายถึงหน้าที่ในการอบรมจริยธรรมให้แก่นักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งนอกจากการสั่งสอนในด้านวิชาความรู้โดยทั่วไป นอกจากนี้ครูทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันเหมาะสมอีกด้วย เพราะพฤติกรรมอันเหมาะสมที่ครูได้แสดงออกจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปลูกฝังศรัทธาให้ศิษย์ได้ปฏิบัติตาม

A (Academic) วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบในวิชาการอยู่เสมอ กล่าวคือ ครูต้องเป็นนักวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะอาชีพของครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ดังนั้นครูทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ หากไม่กระทำเช่นนั้นจะทำให้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมานั้นล้าสมัย ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการใหม่ๆ ซึ่งมีอย่างมากมายในปัจจุบัน

C (Cultural Heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึงครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง หรือรุ่นต่อๆไป ซึ่งมีวิธีการที่ครูจะกระทำได้ 2 แนวใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ

1. ตัวครูเองเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้องเป็นประจำ กล่าวคือ ครูทุกคนจะต้องศึกษาให้เข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติอย่างถ่องแท้เสียก่อน ต่อจากนั้นจึงปฏิบัติตามให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ศิษย์และประชาชนทั่วไปยึดถือเป็นแบบอย่าง

2. การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เข้าใจในวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทยอย่างถูกต้อง และกระตุ้น ส่งเสริมให้นักเรียนได้ประพฤติปฏิบัติตามให้ถูกต้อง

H (Human Relationship) มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคลทั่วๆไป เพราะการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังช่วยทำให้สถาบันศึกษาที่ครูปฏิบัติ งานอยู่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอีกด้วย ดังนั้น ครูทุกคนจึงควรถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอีกประการหนึ่งที่จะต้องคอย ผูกมิตรไมตรีอันดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ครูมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคคลต่างๆ จำแนกได้ ดังนี้

ครูกับนักเรียน

1. สอนศิษย์ให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ในวิชาการต่างๆให้มากที่สุดเท่าที่ครูจะกระทำได้

2. สอนให้นักเรียนของตนมีความสุข สนุกกับการเรียนไม่เบื่อหน่าย อยากจะเรียนอยู่เสมอ

3. อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัยหรือกรอบของคุณธรรม

4. ดูแลความทุกข์สุขอยู่เสมอ

5. เป็นที่ปรึกษาหารือ ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ครูกับครู

1. ร่วมมือกันในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติอย่างสม่ำเสมอ

2. ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางด้านวิชาการ เช่น การแนะนำการสอน แนะนำเอกสาร หรือแหล่งวิทยาการให้

3. ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาสจะอำนวย

4. ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น

5. ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจะแสดงออกในรูปของวาจาหรือการกระทำก็ได้

ครูกับผู้ปกครองหรือชุมชน

1. แจ้งผลการเรียนหรือความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบเป็นระยะๆ

2. ติดต่อกับผู้ปกครองเพื่อช่วยแก้ปัญหาของศิษย์ในกรณีที่ศิษย์มีปัญหาทางการเรียน สุขภาพ และอื่นๆ

3. หาเวลาเยี่ยมเยียนผู้ปกครองเมื่อมีโอกาสอันเหมาะสม เช่น เมื่อได้ข่าวการเจ็บป่วย หรือสมาชิกในครอบครัวถึงแก่กรรม เป็นต้น

4. เชิญผู้ปกครองร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬาประจำปี หรืองานชุมนุมศิษย์เก่า เป็นต้น

5. เมื่อได้รับเชิญไปร่วมงานของผู้ปกครองนักเรียน ต้องพยายามหาเวลาว่างไปให้ได้

6. ครูควรแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครอง โดยให้ผู้ปกครองได้ทราบเป็นระยะๆ ซึ่งอาจจะส่งข่าวสารทางโรงเรียน หรือการติดประกาศตามที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านก็ได้

E (Evaluation) การประเมินผล หมายถึงการประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของครู เพราะการประเมินผลการเรียนการสอน เป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่าง ๆ หากครูสอนแล้วไม่มีการประเมินผลหรือวัดผลครูก็จะไม่ทราบได้ว่าศิษย์มีความเจริญก้าวหน้าในด้านใดมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ครูจึงควรจะระลึกอยู่เสมอว่า ณ ที่ใดมีการสอน ที่นั่นจะต้องมีการสอบ

R (Research) การวิจัย หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความจริง การวิจัยของครูในที่นี้อาจจะมีความหมายเพียงแค่ค้นหาสาเหตุต่างๆ ที่นักเรียนมีปัญหาไปจนถึงการวิจัยอย่างมีระบบในชั้นสูงก็ได้

S (Service) บริการ หมายถึง การให้บริการ คือ ครูจะต้องให้บริการแก่สังคมหรือบำเพ็ญ

ตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังต่อไปนี้

1. บริการความรู้ทั่วไป ให้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนในท้องถิ่น

2. บริการด้านอาชีพ เช่น ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้ประชาชนในท้องถิ่น

3. บริการให้คำปรึกษาหารือทางด้านการศึกษาหรือการทำงาน

4. บริการด้านอาคารสถานที่แก่ผู้ปกครองนักเรียนที่มาขอใช้อาคารสถานที่ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

ภาระและหน้าที่ในโรงเรียน

ครู – อาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ

1. ครูผู้ช่วย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาและมีหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ คือ

1.1 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.3 ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

1.4 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

1.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ครู มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ คือ

2.1 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 จัดอบรมสั่งสอน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.3 ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.4 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.5 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนและสถานประกอยการเพื่อนร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.6 ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.7 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีหน้าที่ และความรับผู้รับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของครู คือ ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบ โดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม และความสำนึกในความถูกต้อง เพราะภาระงานของครูไม่ได้มีเพียงการสอน แต่ครูคือผู้ถ่ายทอดวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตของศิษย์ ดังคำกล่าวที่ว่า “ ครูเปรียบดั่งแม่พิมพ์ของชาติ ” ภาระงานอีกอย่างหนึ่งที่ถือว่ามีความสำคัญมากสำหรับบทบาทหน้าที่ของครู คือ การสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง และครูกับครู ซึ่งการสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

Ried (1965 : 40) ได้สำรวจความคิดเห็นของครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนเทศบาล เมืองซานดิเอโก ที่มีต่อการให้การศึกษาด้านจริยธรรม และค่านิยม โดยสอดแทรกเข้าไปในวิชาต่างๆ ผลการสำรวจ พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการสอนเน้นจริยธรรมและค่านิยมในห้องเรียน โดยครูที่สอนในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นกว่าร้อยละ 80 และครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 90 มีความเห็นว่า การสอนเน้นในเรื่องจริยธรรม และค่านิยมสามารถทำได้ในวิชาของตน สำหรับจริยธรรม และค่านิยมซึ่งครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเห็นว่าเรื่องที่จะสอนได้ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความนับถือผู้อื่น การปฏิบัติตนตามหลักศาสนา ความรับผิดชอบ ความเชื่อในพระเจ้า ความยุติธรรม และการเข้าใจตนเองและผู้อื่น จริยธรรมและค่านิยม ซึ่งครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เห็นว่าเรื่องจะสอนเน้นได้ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความนับถือผู้อื่น ความสามัคคี และความ

รับผิดชอบ นอกจากนี้ ผลการสำรวจยังพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เห็นว่า การให้ จริยธรรมศึกษาแก่นักเรียนควรทำโดยตรง ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 5 ปี เห็นว่าควรทำโดยอ้อม

แรนดอล (Randall. 1987 : 21 - A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและการยอมรับนับถือความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงานความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

เรย์ (Ray. 1987 : 24 - A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครองมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือน ความมั่นคงในงานทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอกได้แก่ ลักษณะงาน

คอลเมอร์ (Collmer. 1990 : 30 - A) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเท็กซัส พบว่า ลักษณะของผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนให้ความรัก ความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู

Lanier (1993 : 196-198) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักเรียนชั้นที่ 11 และชั้นที่ 12 ในโรงเรียนชนบท โดยมีแนวคิดว่าเด็กในชนบท ได้รับการอบรมให้คิดและปฏิบัติตาม ต่อๆ กันมา ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ การทดลองได้แบ่งนักเรียน ออกเป็นกลุ่มควบคุมให้ได้รับการฝึกให้คำแนะนำและจัดประสบการณ์ สำหรับอีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่ม นักเรียนที่ประกอบด้วยนักเรียนในโรงเรียนระดับกลางจนถึงระดับสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนทั้งสองกลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Biskin & Hoskinson (1997 : 77) ได้ทดลองสอนจริยธรรมโดยใช้วิธีการจัดโครงการอภิปรายเกี่ยวกับจริยธรรมที่ตัดสินยากจากวรรณคดี และการอ่านเรื่องราว โดยใช้นักเรียนระดับเกรด 4-5 แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แล้ววัดจริยธรรมโดยวิธีของโคลเบอร์ก จากนั้นทดลองโดย กลุ่มทดลอง มีการจัดโครงสร้างการอภิปรายอย่างเป็นระบบ ครูใช้คำถาม 3 แบบ คือ

คำถามเกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง ตีความการประเมิน เพื่อยั่วยุให้ผู้เรียนสมมติบทบาทของตนลงไป ส่วนกลุ่มควบคุมปล่อย ให้มีการอภิปรายไปตามยถากรรม จากนั้นวัดระดับจริยธรรมตอนหลัง ผลการวิจัยพบว่า การอภิปราย อย่างเป็นระบบที่ให้โอกาสผู้เรียนให้อยู่ในบทบาทท้องเรื่อง สามารถเปลี่ยนแปลงตัดสินเชิงจริยธรรม ในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นั่นหมายความว่า ผู้สอนสามารถพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ได้โดยให้เด็กมีโอกาสอยู่ในสถานการณ์ของสังคมที่ทำให้เขาต้องกระทำบทบาทต่าง ๆ กัน

บลูเมล (Blumel. 2000 : 95) ได้ทำการวิจัยเรื่องความช่วยเหลือระหว่างประเทศความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (ประเทศเคนยา) พบว่า หลักธรรมาภิบาลได้มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่างๆเนื่องจากเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ อันจะเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา (Kenya) ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ไดลีแมน และคณะ (Dieleman and et al. 2003 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือผลการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากเรื่องที่เกี่ยวกับการเงินและไม่เกี่ยวกับการเงินปัจจัยหลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือความประทับใจในการทำงานจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและสังคมที่อยู่งานที่มั่นคงและรายได้และการฝึกอบรมปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงคือการได้เงินเดือนที่น้อยลงและการอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ยุ่งยาก

งานวิจัยในประเทศ

พรศักดิ์ ทับทิมหิน (2551 : 101 - 105) ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน พบว่าทุกด้านมี ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตน ตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ความคิดเห็นของครู

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหาร โดยรวม แตกต่างกัน

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 111 - 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรอบแรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน 10 ด้าน ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ หัวหน้างาน จำนวน 3 คน หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน ครูผู้สอน จำนวน 26 คน รวม 35 คน การรวบรวมข้อมูลใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน และผู้บริหารควรวางตัวเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โรงเรียนควรสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ และพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมากและประสบการณ์มากให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

โกมล บัวพรม (2553 : 45 - 60) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 205 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่าง และ3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553 : 65 - 70) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร จำนวน 6 ด้าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร 6 โรงเรียน ได้ประชากรทั้งสิ้นจำนวน 103 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ด้านปริมาณการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านอาคารสถานที่

นาวิน เหมือนแสง (2553 : 119 - 125) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารสถานศึกษา และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังพบว่า โดยภาพรวมการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ชนิตา เศษลือ (2556 : 59 - 81) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น3) แรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สลิลทิพย์ ชูชาติ (2556 : 116 - 121) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีที่มีเพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

จรินทร ศรีวรสาร (2557 : 104 - 106) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการครองตน รองลงมาคือ ด้านการครองคน และด้านการครองงาน ตามลำดับ และเมื่อผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบ พฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดย จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุ และประสบการณ์ต่างกันมีระดับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า บุคคลจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการกระทำที่แสดงออกทางวาจาและลักษณะท่าทางต่างๆ โดยยึดมั่นในคุณธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ไม่ทางตรงก็ทางอ้อมและยังทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทำงานด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนคุณภาพการศึกษาในอนาคต

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร